

英才网联（北京）科技有限公司主办

BuildHR

# 建筑英才

## 轨交重启引爆招聘潮

专家解答员工泡病假、违反竞业限制等法律问题

金九银十，您喜欢招聘哪个年代的员工？

员工微信提离职，是否算辞职？



建筑英才网 [www.buildhr.com](http://www.buildhr.com)



www.800hr.com

选好人 用好人



北京总公司电话：010-62123388  
上海分公司电话：021-36809666  
深圳分公司电话：0755-83018288



建筑微信二维码



行业找工作

## 猎

### 头服务

### 保入职转正

**服务内容：** 全流程招聘服务，保入职转正

**适用岗位：** 高端专业技术、高端经营管理、年薪30万元以上

**服务保障：**

- (1) 专业猎头团队，项目独立管理
- (2) 猎头渠道众多，人才储备雄厚
- (3) 海选、面试、试用、转正一站式服务
- (4) 保人选符合用人要求；保人选入职转正

## 高

### 级人才推荐服务

### 保面试

**服务内容：** 一个职位推荐3个面试候选人

**适用岗位：** 中高端人才，年薪20~30万元

**服务保障：**

- (1) 专业HR团队，专人专职
- (2) 寻访渠道众多，人才储备雄厚
- (3) 保人选符合用人要求
- (4) 保人选参加面试

## 人

### 才寻访服务

### 保就职意向

**服务内容：** 一个职位寻访10个就职意向人

**适用岗位：** 年薪10~20万元

**服务保障：**

- (1) 专业HR团队，专人专职
- (2) 寻访渠道众多，人才储备雄厚
- (3) 保人选符合用人要求
- (4) 保人选就职意向

# CONTENTS 目录

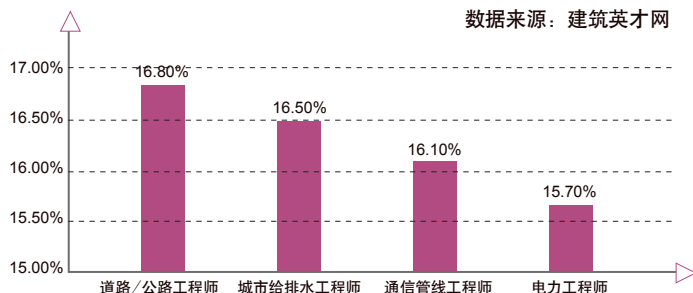
Talents Research 英才观察

P<sub>8</sub>

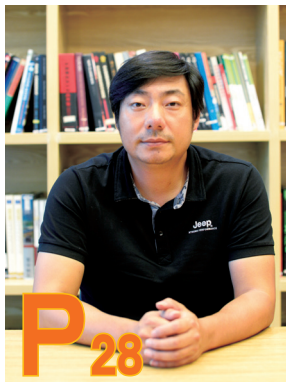
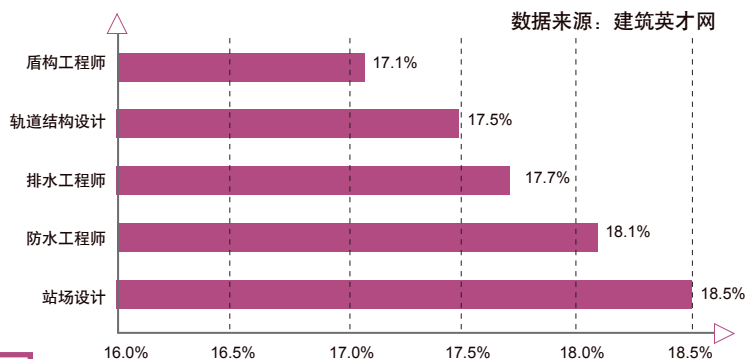
## 轨交重启 引爆招聘潮

大批轨道交通项目陆续投入建设,也给相关建筑企业带来了大量用人需求。据建筑英才网数据显示,截至2018年9月末,建筑行业招聘需求同比增长11.2%,其中轨道交通领域招聘需求同比增长12.5%。

市政工程类人才需求同比增长图



城市轨交类人才需求同比增长图



### 高端访谈 Interview

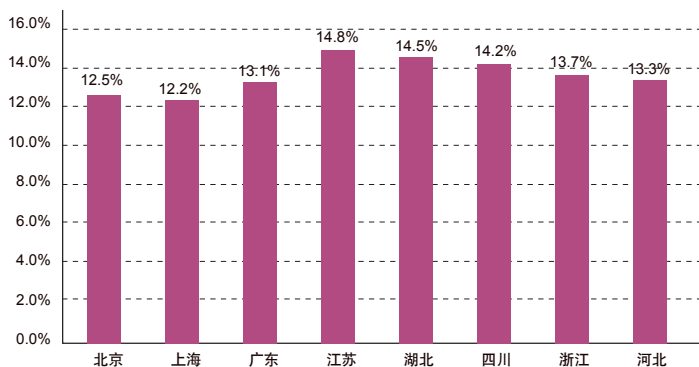
- 20 留住人才要以人才为本  
——访新空间设计集团董事长杨韬
- 24 变动, 蕴藏着更大的机遇  
——对话环球地景设计有限公司董事长罗冰梅
- 26 招揽优秀人才 打造以创新为灵魂的企业  
——访上海珑著景观规划设计有限公司总经理郭宏强
- 28 未来就在眼前 改变是唯一出路  
——访上海瀚望建筑设计有限公司执行董事刘星

### 圆桌 Round table

- 30 金九银十, 您喜欢招聘哪个年代的员工?
  - 31 企业是有机生命体 需要各年龄层员工滋养
  - 32 每个年代都有优质员工 人尽其才是关键
  - 33 搭建团队梯队 70、80、90一个都不能少
  - 34 提升年轻员工忠诚度 降低离职率
  - 35 个性化管理 让不同年代员工都有愉悦的工作体验

## 一二线城市建筑人才需求同比增长图

数据来源：建筑英才网



**P10** 轨道交通建设进入爆发期 各地招聘现高峰

**P12** 审批重启轨道交通招聘热 一二线城市或再现人才荒

**P15** 大力推进城市规划改造 建筑人才需求明显攀升

### HR故事 HR Story

36 HR的新同事

37 HR是熬夜族

### 专家坐诊 Diagnosis

38 专家解答员工泡病假、违反竞业限制等法律问题

38 员工不转发公司广告，可以处罚吗？

39 怀疑员工在“泡病假”，有什么好的处理方法？

40 拟起诉违反竞业限制协议员工，该怎么做？

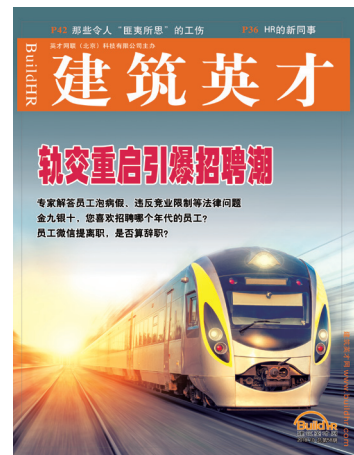
41 员工微信提离职，是否算辞职？

### 方法/案例 Case

42 那些令人“匪夷所思”的工伤

### 会员专区 Members

46 企业招聘信息



2018.10 总第58期

主 办：英才网联（北京）  
科技有限公司

承 办：建筑英才网

顾 问：陶惠琼  
王 清  
刘 阳

主 编：苑 航  
编 辑：刘 喆  
李佳洋

美术编辑：王 颖  
发行总监：高亚南

地址：北京市海淀区中关村南大街12号  
信息楼6层

邮编：100081

电话：010-82197136/82197085

传真：010-82197596

E-mail: yuanh@800hr.com

电子版阅读

<http://www.800hr.com>

<http://www.bookan.com.cn>

<http://www.buildhr.com>

印数：30000册

内部资料 版权所有  
转载引用者请与编辑部联系

## 国家发改委和民航局： 鼓励吸引社会资本建设通用机场

据发改委网站消息，国家发改委、民航局联合印发促进通用机场有序发展的意见，包括正确认识加快通用机场建设的重要性、科学编制通用机场布局规划、稳妥有序推进通用机场建设、规范通用机场升级转换机制等四方面。意见中提出，鼓励和吸引社会资本投资建设通用机场，要鼓励政策性、开发性金融机构对通用机场建设提供多样化的金融服务和融资支持，拓宽融资渠道，降低企业融资成本，加大政策和资金扶持力度，防范地方政府债务风险。“十三五”期间民航局将安排民航发展基金对各省(区、市)1至2个以短途运输、应急救援、医疗救护等公益性较强的通用航空服务为主的通用机场建设项目予以重点支持。

## 通用机场

## 轨交审批重启 一二线城市轨推进2.4亿平米开发空间打开

日前国家发改委重新启动了规划审批工作。国家发改委审议通过了吉林省长春市第三期城市轨道交通建设规划——这是国家发改委暂停城轨建设规划审批一年之后的首个获批项目。随后的8月14日，国家发改委批复同意苏州建设6号线、7号线、8号线及S1线等4个项目。而除了长春和苏州，根据公开报道，成都、西安和武汉新一轮的地铁规划也在精简规模之后上报。上海易居房地产研究院与西南交通大学(上海)TOD研究中心近期发布的报告中提到，根据中国城市轨道交通发展规划测算，未来三到五年内，全国城市轨交基地上盖开发将带来约2.4亿平方米发展空间。

## 房地产税

## 多省不动产登记联网提速 专家称房地产税渐近

《全国深化“放管服”改革转变政府职能电视电话会议重点任务分工方案》提出，2019年6月底前所有直辖市、副省级城市和省会城市全面实施“互联网+不动产登记”。“虽然我们不能说建立不动产统一登记制度就是为了征收房地产税为目的，但随着不动产统一登记制度的逐渐建立完善和全面铺开，其庞大的不动产信息客观上已经成为开征房地产税的基础性建设。”吉林省财政科学研究所所长张依群表示，可以说，不动产统一登记制度和全国信息数据联网制度的建立，意味着房地产税离我们越来越近。不动产登记制度所形成的海量信息，也可以有效减少房地产税开征成本，避免税收流失和税收负担不公开问题。

## 每缴存一年可贷10万元 北京公积金买房将迎六大变化

北京9月13日晚发布公积金新政，公积金的贷款和提取至少将发生六大变化，新政执行“认房又认贷”，下调了二套房公积金贷款的最高额度，从80万元下调为60万元；并把公积金贷款与缴存年限挂钩，每缴存一年可贷10万元，缴存超11年才可贷120万。新政还调整了公积金贷款的首付款比例，首套不低于35%，二套不低于60%；规定贷款期限最长不超65岁，月还款额不超月收入6成；如果在东、西城户籍买郊区房，贷款额度可上浮20万，而根据新政，不再是购买任何城市的住房都能在北京提取公积金。专家认为，北京新政总体上是落实“房住不炒”的目标，也充分说明了房地产政策调控依然是比较严厉的。

## 公积金



## 北京房地产行业人力资源战略联盟 核心成员2018研讨会圆满落幕

日前，北京房地产行业人力资源战略联盟核心成员研讨会在嘉源置业“紫辰院”项目成功举行，活动受到嘉源置业投资有限公司董事长胡陆君的大力支持，本次研讨会由北京房地产行业人力资源战略联盟主席郑宏新主持，到会嘉宾在研讨会上做了精彩发言。

“北京房地产行业人力资源战略联盟”创办于2006年6月4日，由郑宏新（曾任合生创展集团总裁办主任、合生华北区域公司董事副总经理、山水文园集团副总裁、博泰集团副总裁、嘉源置业副总经理等职）倡导成立，聚集了中国各大知名地产企业：包括万科、万达、万通、华润置业、华远地产、中信地产、今典、中粮置业、广东富力、合生创展、远洋地产、北京首创置业、北京住总、上海复星地产、上海世茂、碧桂园、泰禾、华侨城股份、棕榈泉控股、财富等集团企业的高层管理人员，联盟成立12年来，现已成为众多商界领袖和地产界人力资源杰出人士的风向标。

出席本次活动的嘉宾有：嘉源置业投资有限公司董事长胡陆君、北京房地产行业人力资源战略联盟主席郑宏新、原中信地产集团总裁助理现任中信城市开发运营有限公司党委副书记杨毅清、首创置业集团副总裁董洁、华远地产集团副总经理李春晖、中国远洋地产集团人力资源总经理高洁、中国远洋

资本有限公司副总经理邱向群、今典集团副总裁邹蓉、原中粮置业集团人力资源总经理现任中粮集团天津公司总经理胡慧冬、中信正业投资公司总裁助理兼环保事业部总经理宋英环、原众美集团人力资源总经理张进、碧桂园北京公司人力资源总监冯玉斌以及刚从新西兰回国的原棕榈泉控股人力资源总监杨志红等行业翘楚。

本次联盟研讨会的主题是“在房地产新政下如何加强房地产企业人力资源管理，确保企业核心竞争力”。联盟主席郑宏新在会上首先发言。他说：当前全国各级政府根据“住房不炒”原则对房地产开发、销售不断出台一系列新的政策，包括限贷、限购、限售等，表面看是控制房价上涨，压缩了房地产企业的利润空间，给房地产企业的生存带来压力和挑战，但从实际来看，许多房地产开发企业规模不断扩大，年销售额3000亿、5000亿的企业已屡见不鲜，说明房地产公司只要苦练企业内功、真正抓住人力资源这个第一生产力，提升开发项目品质、敬畏市场、敬畏客户，提高对社会、对客户的服务意识，就能打破僵局，开创新局面。

本次研讨会，杨志红、冯玉斌、杨毅清等嘉宾也做了精彩发言，为房地产持续发展献计献策。

## 数字解读

## 前八月全国铁路开通新线960公里

全国铁路1月至8月份完成投资4612亿元，新线开通960公里。中国铁路总公司有关部门负责人介绍，目前今年计划新开工项目已批复23个，投资规模4033亿元；加快推进在建重点项目，全国铁路开通新线960公里，其中高铁911公里，渝贵、江湛、昆楚大等重点项目顺利开通运营；积极推进铁水联运和港口集疏运体系建设。1月至8月份，全国铁路完成投资4612亿元，为年度计划的63%，完成进度同比提高6.2个百分点，其中国家铁路完成4385亿元；1月至8月份，中西部地区累计完成铁路基建投资2310亿元，占全国铁路基建投资的68.1%。2018年中西部地区计划安排新开工项目16项，其中12个项目已批复可研。

960公里

## 四大行日赚29亿 个人住房贷款增速放缓

近日，四大行2018年半年报出炉。从财务指标看，上半年，工农中建四大行资产规模均突破20万亿，归属于母公司股东的净利润分别为1604.42亿元、1157.89亿元、1090.88亿元、1470.27亿元，日赚29.10亿元。相比去年同期，四大行个人住房贷款增速有所放缓。工行行长谷澍介绍，工行房贷投向上主要是支持居民自住型和改善型的住房需求。一二线城市和三四线城市的比例大概在1比1，热点城市的比重在逐步下降。农行副行长郭宁宁表示，今年上半年，三四线城市个人按揭贷款总量占比比较高，并有增大态势，总体的个人按揭贷款增量当中，投向三线、四线城市增量占比56%，比上年上升了3.9个百分点。

29亿

## 山东高铁要建“三环”，高速破9000公里

9月12日，山东省政府网站公布《山东省综合交通网中长期发展规划（2018—2035年）》，提出到2035年，山东省将全面形成“四横五纵”综合交通大通道，全面形成快捷高效的“1、2、3、12”综合交通圈。“1、2、3、12”综合交通圈，即通过高铁实现覆盖全省、通达山东省周边主要城市的“1、2、3”小时陆上交通圈，其中济南至相邻6市半小时通达，济南至青岛、青岛至周边市、全省相邻各市1小时通达，济南与省内各市2小时通达，省内各市之间3小时通达，济南与北京等14个国内主要城市3小时左右通达，覆盖人口7.7亿，辐射国土面积300多万平方公里；通过民航实现山东省中心城市与世界主要城市12小时通达。

9000公里

## 北京将供应66宗住宅用地 城六区等热点区域项目占32%

近日，北京市规划国土委在官网上集中发布了近期计划供应的66宗、约481公顷住宅用地基本情况。从66宗地的区位分布上看，位于城六区及城市副中心等热点区域的项目约156公顷，占比为32%；位于大兴、顺义、昌平、房山等新城区的项目约200公顷，占比为42%；位于门头沟、平谷、密云、怀柔、延庆等生态涵养区的项目约125公顷，占比为26%。市规划国土委将严格落实《北京城市总体规划（2016—2035）》要求，按照“4个70%”的结构安排供地，优先保证共有产权住房与中小套型普通商品住房用地供应，满足居民自住需求。构建购租并举的住房保障体系，并更加注重完善公共服务设施，推动房地产市场平稳健康发展。

占32%



## 新锐设计



## Coruscant办公大楼

该建筑位于Landy Studios商场对面，建筑内部通道延伸至Lumières街，同时与Rameau街相连。建筑折纸式的金属外壳是整个设计的亮点，它创造出一种独特的美学效果。建筑外立面由两部分构成：建筑原本的外墙采用经天然氧化处理的铝涂层作为包层，并与一系列法式天然木窗框相结合。这种设计方式可让使用者更方便的从内部对墙体进行清洁，同时提高了建筑内的通风和排烟效果。而扩展部分则采用香槟色氧化铝制成的斗篷结构作为建筑饰面，让整个建筑物呈现一种统一且多变的感觉，同时这种结构也作为护栏和遮阳屏使用。两种面相重叠打造出一种编织的效果，同时这种设计也会带来很高的能源效率。

## Moléculaires d' Orsay科学研究院

ISMO大楼由两个部分组成。其中一个区域用于放置激光、光谱仪和其他先进的科学仪器，而另一个区域则为智能会议区和办公空间，为员工提供宁静的工作环境。不需要太多自然光照的实验室位于建筑朝北的一侧，并配有滑动幕墙对光线进行遮挡。设计师在建筑南侧规划办公区，同时选用光滑的玻璃幕墙作为立面，带来良好的光照。坚固的混凝土柱子和窗楣构成一个80厘米进深的矩形图案，这种网格图案，呈现出如同壁龛一样的玻璃立面效果。宽敞的落地窗将周围景观尽收眼底。从André Rivière街到建筑前庭，宽阔的台阶与坡道均采用混凝土砖铺装，这样的设计让整个建筑看起来像意大利宫殿一般气势宏伟。



## 香蜜公园科学图书馆

香蜜公园对于深圳而言是一个历史性的场所，犹如一个未被发现的宝箱，坐落在深圳的中心位置。在35年的城市发展中，原先用于研究的大型荔枝园、鱼塘、花卉市场、大型树木以及棕榈大道均得到了维护和保留。这片位于城市中心的绿色宝藏具有成为城市公园的潜质，能够使市民与当地气候、植物乃至动物形成连接。它所鼓励的是一种全新而积极的生活方式：健康、具有本地特色，并且能够促使人们建立对生活环境的责任意识。在总体规划中，大部分的绿地被保留下来，为人们带来跟多体验自然的机会。公园中还加入了新的景观，既可作为开放的休闲空间，又能调节气候，还可以用作教育的场地。



# 轨交重启引爆招聘潮

城市轨道交通是基础设施中关键一环，是带动城市发展的主动脉。在暂停一年后，今年7月，国家发改委重新启动了城市轨道交通建设规划审批工作。

7月30日，国家发改委审议通过了长春市第三期城市轨道交通建设规划。规划包含5号线、6号线、7号线、空港线、双阳线等8条线路，总长135.4公里，总投资787.32亿元；8月14日，国家发改委正式对《苏州市城市轨道交通第三期建设规划（2018~2023年）》作出批复，同意建设6号线、7号线、8号线及S1线等4个项目。项目线路总长137公里，总投资约为950亿元。

据媒体报道，西安、厦门、武汉、徐州等地的后期轨交建设规划正在国家发改委审批之中，有望于近期通过。而杭州、重庆、广州、南京、成都、石家庄、乌鲁木齐等多个城市正加快地铁工程建设，一些早先获批的项目也于近日开工。

国家发改委重启轨交项目审批，全国各地再次掀起了地铁建设高潮，并带动房地产、物业、商业等领域持续发展。如武汉正在规划建设的黄家湖等6个地铁小镇，南京正在建设的青龙地铁小镇等。



大批轨道交通项目陆续投入建设,也给相关建筑企业带来了大量用人需求。据建筑英才网数据显示,截至2018年9月末,建筑行业招聘需求同比增长11.2%,其中轨道交通领域招聘需求同比增长12.5%。

随着轨道交通建设的不断深入,地铁沿线新城建设、地铁小镇规划出台及开发建设,将掀起各地用人高潮,金九银十招聘季更加值得期待。

策划 ■ 苑航 撰稿 ■ 苑航 李佳洋





# 轨道交通建设进入爆发期 各地招聘现高峰

文 ■ 苑航

今年下半年，国家发改委重启城市轨道交通项目审批的新闻引起业界极大关注，这一利好消息也给建筑行业持续发展注入了新的活力，带来了信心。

轨交项目审批重启后，长春、苏州等地的轨交项目获得批复，其他城市也陆续加入审批流程，一大波轨交项目即将投入建设，建筑人才市场也出现了招聘高峰。据建筑英才网数据显示，截至9月末，轨道交通领域招聘需求同比增长

12.5%。而随着建设的不断深入，轨道交通沿线地铁小镇、新城的开发建设将迎来高峰，房地产领域的人才需求也会持续攀升。

## 二线城市成为轨交建设主战场 人才需求明显攀升

轨道交通是拉动城市发展的重要基础设施，目前我国一线城市轨道交通较发达，但二三线城市的轨道交通建设还处在发展期，这也是基础设施建设的一大短板，未来发展空间巨大。

前不久国家发改委综合运输研究所城市交通运输研究中心主任程世东对媒体表示，随着新的审批条件的确定，有的地方城市轨道交通项目获批是正常情况。稳定基础设施投资是稳经济的关键因素。

今年下半年长春、苏州等地轨交项目已经获得批复，西安、厦门、武汉、徐州等地的轨交项目等待批复。杭州、重庆、广州、南京、成都、石家庄、乌鲁木齐等多个城市的地铁项目也在快马加鞭地建设，后期将会有更多城市加入轨交

建设中来。诸多利好消息为建筑行业企业转型升级带来了信心，无论是住宅开发、商业地产开发，还是旅游地产、文化地产开发，都将受惠于此。

今年下半年以来，轨道交通项目审批重启的利好消息，极大地激发了建筑企业持续发展的信心，人才市场也更加活跃起来。据建筑英才网数据显示，截至2018年9月末，轨道交通领域招聘需求同比增长12.5%。

从地域来看，一线城市北京、上海、广州、深圳招聘需求同比增长均超过13%，二线城市南京、武汉、成都、石家庄、杭州、西安、济南、天津、重庆、长沙等地招聘需求增长非常明显，同比均超过15%。由此可以看出，二线城市对轨道交通领域人才需求极为迫切。

在职位方面，地质勘察、城市轨道交通网规划、测绘测量、轨道结构设计师、站场设计师、路基路面设计师、地下结构设计师、隧道设计师、通信设计师、轨道工程师、盾构工程师、设备工程师、防水工程师、暖通空调工程师等是目前热招的。

建筑英才网招聘顾问表示，随着全国各地城市轨道交通项目的陆续开工，对轨道交通领域的人才需求将会越来越旺盛。与以往不同的是，一线城市不再是招聘的主战场，而二线城市将成为用人的主要区域。

### 地铁小镇初露端倪 房地产领域人才持续热招

随着二三线城市轨道交通的快速发展，地铁沿线的地产项目如雨后春笋般迅速崛起，缓解了主城区居住的拥挤，提升了人们对现代城市居住品质的

需求。如武汉、南京等地开始建设的集居住、旅游、文化、商业等功能于一体的“地铁小镇”。

据媒体报道，武汉规划建设地铁小镇有武湖小镇、金台小镇、黄家湖小镇、青龙山小镇、柏林小镇、走马岭小镇等共6个。与以往的房地产项目不同的是，武汉的6个地铁小镇主题都不同，功能将更加齐全。武湖小镇将打造滨水公园镇，金台小镇将建成健康公园镇，黄家湖小镇将建成艺术公园镇，青龙山小镇将打造成为森林公园镇，柏林小镇则是自由公园镇，走马岭小镇将建成智慧公园镇。

南京规划的地铁小镇有青龙地铁小镇、明觉地铁小镇、大方山地铁小镇、浦口桥林地铁小镇、东大山地铁小镇等共7个，“一镇一特色”。青龙地铁小镇是第一个开始建设的小镇，总面积约21.98平方公里，集合地铁4号线东流、孟北、桦墅三个站点，包括商业、行政、文化娱乐、商办等功能，将打造成为一个国际化生态新城；明觉地铁小镇总面积10.8平方公里，将打造成集居住、旅游、休闲、度假为一体的生态地铁小镇；大方山地铁小镇位于紫金江宁科创特区和吉山软件谷之间，地铁S1号线经过，未来将建成“科技生态小镇”。

建筑英才网招聘顾问表示，武汉、南京等地的地铁小镇规划建设，是城市化进程中重要的风向标，也是我国城镇一体化建设逐渐走向成熟的标志。未来将有更多的主流城市加入到地铁小镇的建设中来。地铁小镇建设不断开展，将极大地带动区域经济发展、人才就业，而建筑房地产行业企业也将迎来持续发展的巨大空间，建筑人才需求也将

不断增长。

据建筑英才网数据显示，截至今年9月末，房地产领域人才需求同比增长13.5%。涉及的热门职位有建筑师、规划设计师、园林景观设计师、项目经理、造价工程师、结构工程师、给排水工程师、暖通工程师等。

“房地产行业虽然一直处在严厉调控之中，但人才市场并没有受到影响，目前二线城市的招聘需求一直持续上涨，涨幅超过一线城市。”建筑英才网招聘顾问表示，无论是轨交项目审批重启，还是地铁小镇建设，都将给建筑行业带来极大利好。目前正是金九银十招聘旺季，建筑企业也早早加入到了储备人才行列之中，今年的招聘季，带给我们更多的是期待与希望。■



# 审批重启轨道交通招聘热 一二线城市或再现人才荒



文 | 李佳洋

7月13日,《关于进一步加强城市轨道交通规划建设管理的意见》(以下简称《意见》)发布,《意见》对申请项目建设地区的GDP和地方财政预算收入等经济指标方面,做了大幅调高。针对地铁审批,52号文将地方财政收入、GDP指标要求提高到原有规定的三倍。针对轻轨审批,地方财政收入和GDP指标要求也提高到原有规定的二倍以上,城市轨交审批门槛提高。

今年7月,国家发改委重启城市轨道交通建设规划审批工作,各地的轨道交通建设也如火如荼地进行着。近期,总投资787.32亿元的长春市第三期城市轨道交通建设规划和总投资约950亿元的苏州城市轨道交通第三期建设规划陆续获批;9月3日,北京新机场南航基地1号机库正式成功封顶;深圳将建机场东综合交通枢纽,在厦深铁路、深茂铁路的基础上,拟新增深圳至肇庆铁路、深圳至深汕特别合作区铁路,形成沿海时速350公里高速新通道。

轨道交通项目审批的重启增加了建筑行业的用人需求,从职位方面来看,根据建筑英才网的职位数据显示,市政工程类、铁路工程类、城市轨道交通类职位的招聘需求因各地项目的重启建设出现明显上涨。据建筑英才网的

招聘数据显示,截至9月末,建筑行业的人才招聘需求与去年同期相比上涨了11.2%,轨道交通类人才的招聘需求同比增长了12.5%。

其中,一线地区对建筑人才的需求幅度有所上升,北京、上海、广东地区的同比涨幅分别为12.5%、12.2%、13.1%;大部分二线地区也对建筑行业的人才招聘需求呈现增长趋势,其中江苏、湖北、四川、浙江、重庆、山东、福建等地区的招聘需求涨幅更加明显,涨幅分别达到14.8%、14.5%、14.2%、13.7%、11.9%、11.7%、11.3%。

### 市政工程类

广东省发改委印发《供给侧结构性改革补短板重大项目2018年投资计划的通知》,包括农村配电网工程、新能源汽车充电基础设施工程、交通网络工程、水利防灾减灾和水安全保障能力工程等9大类18个项目计划的投资建设正在进行中。

根据建筑英才网的招聘数据显示,截至今年9月末,市政工程类人才的招聘需求与去年同期相比上涨了12.8%,从招聘的区域来看,一线地区对该类人才的招聘需求有所上涨,但涨幅相较于二线地区来说并不明显,平均同比涨幅为13.8%;在涨幅相对明显的二线地区中,江苏、浙江、四川的同比涨幅分别达到13.5%、13.2%、12.9%。

从具体的招聘职位上看,根据建筑英才网热招职位排行榜的数据显示,道路/公路工程师、城市给排水工程师、通信管线工程师、电力工程师这四个职位的招聘需求上涨较为明显,同比

涨幅分别达到16.8%、16.5%、16.1%、15.7%。(图一)

建筑英才网的招聘顾问表示,市政工程不仅包括轨道交通的建设,桥梁、城市绿化、管线等也在市政工程的范围内,因此,管道设计、城市桥梁工程师等职位的招聘需求也会上升。

### 铁路工程类

近日,浙江省发改委对《浙江省都市圈城际铁路二期建设规划环境影响报告书(简本)》进行公示,规划建设线路7条,线路总长440.4公里,新建车站99座;广州铁路枢纽新建广州白云站(棠溪站)于9月18日进行环评公示,工程计划2019年1月开工,2023年12月完工,总投资220.21亿元。

根据建筑英才网的招聘数据显示,截至9月下旬,铁路工程类人才的招聘需求随着各地项目的开展不断上涨,涨幅达到13.6%,从地区上看,二线地区对该类人才的招聘需求涨幅更大,其中浙江、福建、山东地区对此类人才的需求更为迫切,同比涨幅分别为14.7%、

14.5%、14.1%。

从职位来看,信号设计、路面路基工程师、通信设计、设备工程师依然占据建筑英才网热招职位排行榜的前列,同比涨幅分别为17.9%、17.6%、17.2%、16.8%。而随着铁路工程类项目的规划建设实施,施工图设计、施工员、隧道工程师、材料员等职位的招聘需求也会出现上升。

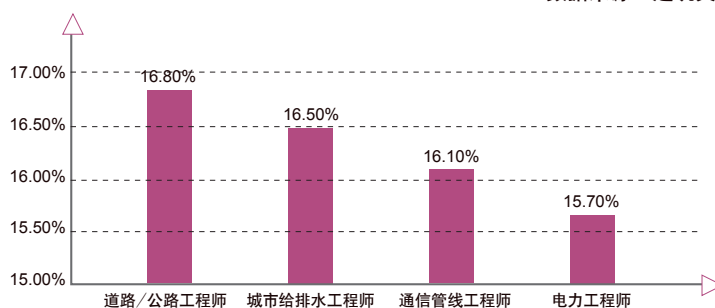
建筑英才网招聘顾问表示,有专业技术职称的建筑人才会被企业优先考虑。另外,一定的工作经验也是求职的加分项,对应用专业相关软件的熟练程度也在企业的考虑范围之内。

### 城市轨道交通类

河北省邯郸市已启动邯郸市城市轨道交通线网及近期建设规划(2019~2023年)环境影响评价工作,邯郸市轨道交通线网由6条线组成,全长212.8公里;近日,《江苏省长江经济带综合立体交通运输走廊规划(2018-2035)》正式印发,对完善高铁、航空、水运的规划建设进行了系统地布局,到2025年,江

图一：市政工程类人才需求同比增长图

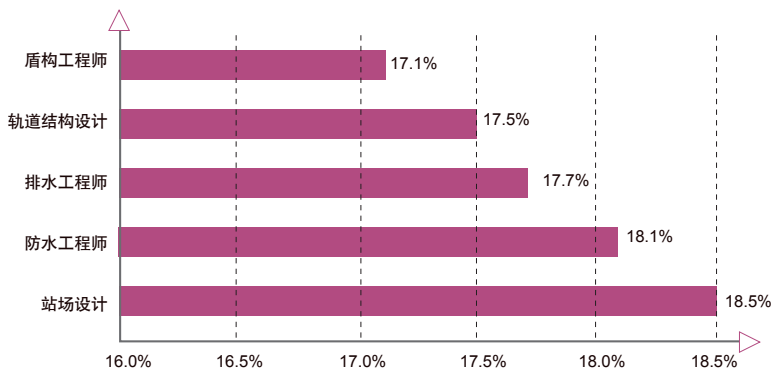
数据来源：建筑英才网





图二：城市轨交类人才需求同比增长图

数据来源：建筑英才网



苏要建成以南京为中心的“米”字型1.5小时高铁放射网和全省“三纵四横”快速铁路网。

一二线城市大力发展轨道交通，修建地铁，三四线城市也在积极规划，因

此相关人才的招聘需求也不断上涨。根据建筑英才网的招聘数据显示，截至9月末，城市轨交类人才的招聘需求持续上涨且涨幅明显，从全国范围内来看，一线地区和大部分二线地区对该类人

才的招聘极为活跃，除了一线地区对该类人才的需求出现明显增长外，二三线城市对该类人才的招聘需求更为迫切，江苏、重庆、河北的同比涨幅分别达到16.3%、15.8%、15.5%。

从职位方面来看，站场设计、防水工程师、排水工程师、轨道结构设计、盾构工程师排在建筑英才网热招职位排行榜前列，招聘需求与去年同期相比分别增长了18.5%、18.1%、17.7%、17.5%、17.1%。（见图二）

建筑英才网的招聘顾问表示，轨道交通的快速发展是经济发展下的必然趋势。因此轨道交通的建设规划将会进入一个繁荣期，但也正因为如此，国家对城市轨道交通的建设审批提高了标准，在人才要求上也会更加严格，在招聘方面，或再现“一才难求”的人才荒局面。■



# 大力推进城市规划改造 建筑人才需求明显攀升

文 | 李佳洋

各地棚户区的改造和城市规划行动正在火热开展，根据国家三年棚改攻坚计划，我国2018年~2020年将改造各类棚户区1500万套，今年开工改造580万套的棚户区。海南省陵水首个海绵城市建设项目——陵水河景观廊道项目动工；东莞市城乡规划局官网公示了《东莞市海绵城市专项规划》和《东莞地下综合管廊专项规划》，全市共划定46个海绵城市近期建设的重点区域，总面积达583.52平方公里；《太原市海绵城市专项规划（2016-2020年）》已于2018年7月10日经市政府批复。

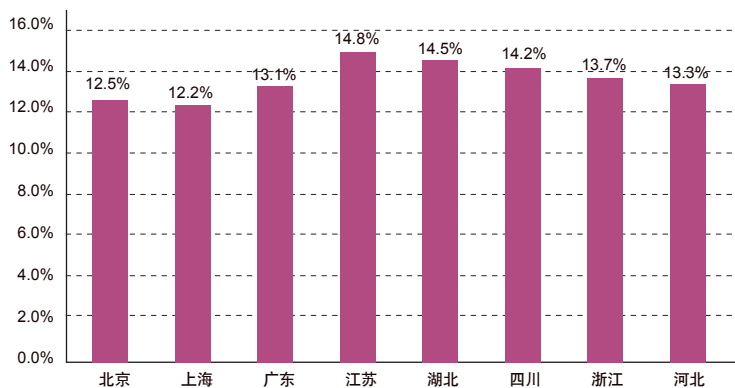
据建筑英才网最新招聘数据显示，截至今年9月末，与城市改造相关的人才招聘需求与去年同期相比上涨了12.1%，其中一线地区中的广东和二线城市中的江苏对该类人才的招聘需求涨幅较为明显，分别为13.1%、14.8%。

从职位方面来看，建筑英才网热招聘职位排行榜的数据显示，建筑设计师、园林/景观设计师、电气工程师、施工图设计师等受利好政策影响，招聘热度再次上升。



图一：一二线城市建筑人才需求同比增长图

数据来源：建筑英才网



## 各地城市加快改造升级 建筑人才需求再掀高潮

9月19日,北京新一轮《城南行动计划》发布,生态发展、交通发展、市政基础发展、教育医疗发展、文体养老发展将加快进行;通州区海绵城市改造不断加速,近期20余个改造项目已全面启动。

全国各地的棚户区改造也在进行中:江西省今年计划开工27.8万套棚改,截至7月底开工率已达85.6%;目前,辽宁启动100个早期棚改小区维修改造工程,本溪、朝阳、抚顺三市的维修改造项目已经开工;截至9月11日,三亚月川棚改逾8成房屋完成丈量。

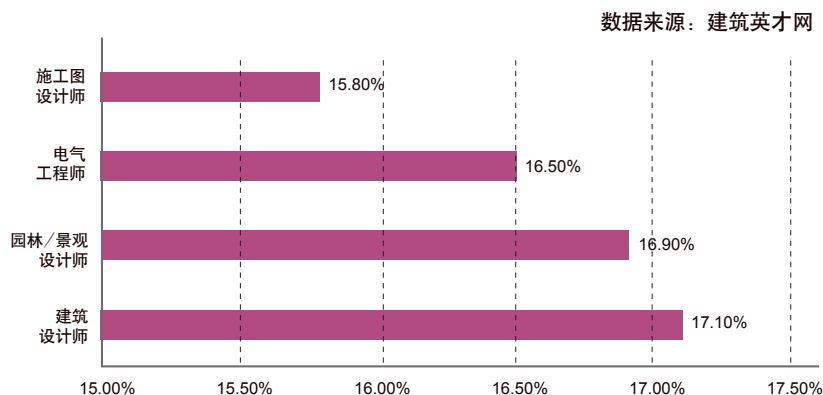
棚户区改造和城市规划发展,加大了建筑行业对人才的需求。据建筑英才网招聘数据显示,截至9月末,一线地区中,北京、上海、广东人才需求同比涨幅分别为12.5%、12.2%、13.1%;二三线地区中的江苏、湖北、四川、浙江、河北地区的招聘需求增长明显,同比涨幅分别为14.8%、14.5%、14.2%、13.7%、13.3%。(见图一)

## 金九银十火热开启 传统职位需求涨幅明显

一年一度的招聘旺季金九银十已经到来,随着全国各地城市改造升级的深入开展,今年的招聘季建筑人才需求极为旺盛,一些建筑行业传统职位再成香饽饽。

据建筑英才网数据显示,建筑设计师的招聘需求与去年同期相比上涨了17.1%,园林/景观设计师同比上涨了16.9%,电气工程师相比上涨了16.5%,施工图设计师同比上涨15.8%。(见图二)

### 图二: 热招职位需求同比增长图



#### 建筑设计师上涨17.1%

据建筑英才网的招聘数据显示,截至今年9月末,建筑设计师的招聘需求与去年同期相比上涨了17.1%。从招聘区域划分看,该职位在一线地区的招聘需求依然保持着一定的增速,二线地区对该职位的招聘需求则有明显增长,其中北京、江苏、浙江的同比涨幅较为明显,分别达18.7%、18.1%、17.6%。

薪酬方面,建筑英才网的薪酬数据显示,建筑设计师在一线地区的平均薪资高于其他二三线城市,在上海、北京,该职位平均月薪过万,分别为11354元/月、10971元/月;在二线城市中,江苏、浙江、重庆的平均薪资较高,分别为8521元/月、7960元/月、7467元/月。

建筑设计师是建筑行业中较为抢手的职位,招聘热度一直都处在比较高的水平。建筑英才网招聘顾问表示,建筑设计师是建筑行业传统职位,需求量一直较大。目前拥有相关的从业经验和项目经验的建筑设计师更受企

业欢迎。

#### 园林/景观设计师上涨16.9%

据建筑英才网最新招聘数据显示,截至今年9月末,园林/景观设计师的招聘需求同比上涨了16.9%,从招聘区域上来看,一线地区的招聘需求依然领先于其他地区,二三线地区对该类人才的需求也呈现增长趋势,北京、上海、浙江、福建的招聘需求同比增长了18.3%、17.9%、17.4%、17.2%。

薪酬方面,园林/景观设计师在北京、上海的平均薪资远高于其他地区,分别为8468元/月、8060元/月,其次为广东、天津、江苏,分别为6237元/月、5803元/月、5329元/月。

建筑英才网招聘顾问表示,城市改造升级和棚户区的规划建设除了建筑方面的改造外,也会涉及到环境绿化整改的环节。在招聘园林景观设计师时,企业会更加注重求职者对专业软件运用的熟练程度,以及对行业设计规范的熟悉程度。

### 电气工程师上涨16.5%

据建筑英才网最新招聘数据显示,截至今年9月末,电气工程师的招聘需求与去年同期相比上涨了16.5%。从招聘的区域划分来看,全国范围内,北京、上海、河北、广东对该类人才的招聘需求涨幅分别为17.7%、17.5%、17.2%、16.7%。

薪酬方面,建筑英才网的薪酬数据显示,电气工程师的平均薪资普遍较高,上海地区的月薪达到了13620元/月,在其他二三线地区中,浙江、重庆、

江苏的平均月薪较高,分别达到11539元/月、10933元/月、10764元/月。

建筑英才网招聘顾问指出,电气工程师职位在建筑英才网上的招聘极为活跃,本科是电气相关专业、拥有一定工作经验和专业职称的求职者更容易脱颖而出。

### 施工图设计师上涨15.8%

据建筑英才网最新招聘数据显示,截至今年9月末,施工图设计师的招聘需求依旧呈上涨趋势,在全国范围内,需求同比上涨15.8%,其中北京、浙江

的招聘需求同比上涨了17.8%、16.3%。

薪酬方面,施工图设计师的平均月薪在上海、北京地区较高,分别为达到10530元/月、10029元/月;在其他地区中,广东、江苏、福建地区的平均月薪分别达到7698元/月、7123元/月、6696元/月。

建筑英才网招聘顾问指出,企业招聘施工图设计师这一职位时,对求职者的沟通能力和团队协作能力有一定的要求,并且需要跟踪施工的进程,对图纸进行及时更改,对求职者的专业性和应变能力也是较大考验。■





# FURNITURE



## 第五届武汉国际家具展览会 第五届武汉国际木工机械及原辅材料展览会

同期举办 第四届武汉国际定制家居展览会

🕒 2019年4月25-27日

📍 武汉国际博览中心（汉阳）

深耕中部家居市场真正有效的展览会

—— 民用家具 · 办公家具 · 定制家居 · 机械材料 ——

让大众走近品牌  
让品牌走进大众

📞 招商：13941128540

📞 市场：15926279015



[www.wh-ife.com](http://www.wh-ife.com)





北展东方会展服务有限公司

## 2019“一带一路”新疆暖通展览会 中国北方地区清洁供暖新疆高峰论坛

2019.3.29-31日

新疆国际会展中心

## 2019中国（山西）暖通展览会

2019.4.12-14日

山西省展览馆

## 2019中国（河南）国际暖通展览会

2019.5.23-25日

郑州国际会展中心

### 主办单位

中国建筑材料流通协会电供暖委员会

中国节能协会热泵专业委员会

北展东方会展服务有限公司

### 承办单位

北展东方（北京）国际会展服务有限公司

新疆北展东方会展服务有限公司

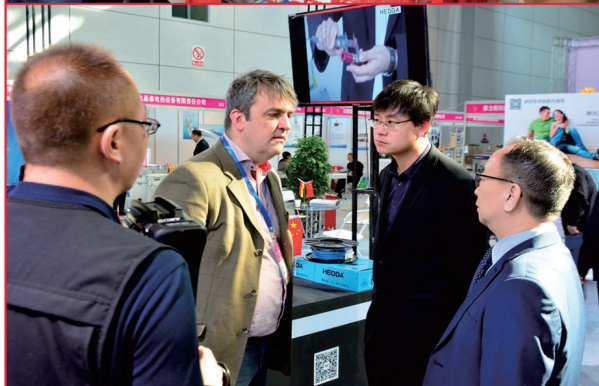
山西北展东方会展服务有限公司

### 大会官网

[www.xjsle.com](http://www.xjsle.com)

[www.sxnuantong.com](http://www.sxnuantong.com)

[www.xjhce.com](http://www.xjhce.com)



第一届中国北方地区清洁供暖——新疆高峰论坛合影留念

2018.3.29



“留住人才要以人才为本，新空间始终坚信每一位员工的进步是集团进步的前提，而集团进步势必会反作用于每一位员工并帮助其得到更高更广的提升。”



## 留住人才要以人才为本 ——访新空间设计集团董事长杨韬

文 | 苑航

新空间设计集团总部坐落于上海湾谷科技园内，是工程建设领域专业化、系统化的全产业链服务平台。公司员工由来自国内外著名院校的博士专家、经验丰富的高级工程师、国际著名事务所及策划咨询机构的专业人士组成。集团主营策划咨询、规划设计、工程建设、招商运营、资本服务五方面业务，拥有城市规划、建筑工程设计、风景园林设计、市政工程设计、装饰工程施工等多项资质，项目遍及全国30个省市自治区。

作为建筑行业后起之秀，新空间设计集团（以下简称“新空间”）无论在业务发展还是团队建设上，都令业界瞩目。日前新空间设计集团董事长杨韬接受了《建筑英才》的采访，他表示，留住人才要以人才为本，新空间始终坚信每一位员工的进步是集团进步的前提，而集团进步势必会反作用于每一位员工并帮助其得到更高更广的提升。

### 制定两个人才计划

#### 一边招“将军”一边招“士兵”

为了扩大集团规模，新空间对人才的需求一直很活跃。在一年一度的金九

银十招聘旺季，新空间积极备战，招揽各层次人才。

“一直以来，我们集团都制定有两个专门针对招聘人才的计划，‘事业合伙人计划’和‘英才计划’。今年我们已经正式把这两大人才计划上升到了集团发展的战略高度，统一由集团运营中心全权负责抓办落实。”杨韬介绍了两个人才计划，一边招“将军”一边招“士兵”。

首先是“事业合伙人计划”。目前新空间集团旗下已经拥有20多家分支机构，全体员工数百人，主要集中于长三角地区和大西南片区，集团同时拥有多项资质，并且项目业务遍布全国20多个省、市、自治区。目前，集团正在努力成为建设领域一流的服务平台。为了进一步在纵向上深耕行业产业链布局，在横向上开拓全国乃至全球市场，“事业合伙人计划”已经成为集团发展极为关

键的一个环节。新空间集团寻找策划运营、景观设计、建筑设计、城市规划、装饰设计等各专业合伙人，通过多种渠道从集团内部员工到外部精英群体分头进行了大范围的招募，至今已落实了一部分计划。

其次是“英才计划”。新空间需要将军，但更需要优秀的士兵，有些还是今后能成为将军的士兵。“英才计划”就是为了招募士兵而设，它主要面向全国各大院校的应届大学毕业生和研究生，招募的范围大致上可以分为专业技术型、经营管理型与全能复合型这三类人才。每一年的校园招聘日，新空间都会派遣工作人员亲自前往校园进行企业招聘宣讲、现场答疑、应聘登记、面试等一系列围绕人才招募的工作。就目前来说，通过“英才计划”渠道进入新空间工作的各类专业人才来自全球各大著名高等院校，是集团一股强大的攻坚力量。

“总而言之，新空间集团一直十分重视人才的引入和培养。所以，我们企业想要发展得好，这两个人才计划就都得拼命抓。”杨韬说。

### 两者兼顾，双管齐下 新老员工“一个都不能少”

在谈到招聘中，新空间是青睐直接招聘有经验的职场老人，还是积极引进新人自主培养的话题时，杨韬表示，关于这个问题可以概括为八个字：“两者兼顾，双管齐下”。新空间的规模在不断扩大，无论是上海总部，还是贵州分公司、江西分公司和刚刚成立的苏州分公司，都需要多种不同等级、类别、专业与要求的工作人员。而有经验的职场老人或是年轻有活力的新人，相信他们都

能在新空间集团里找到适合自己的岗位。

“首先，设计行业确实需要一刹那的灵感，但很多好想法、好方案的出现和落实源自于大量专业知识与实践经验的累积，因此99%的汗水才是这个量变到质变的基础。我们有很多长期在大型企事业单位从事相关设计工作的专业能手，他们大多在团队中担任主创和组长职务。在长年累月的工作中，他们了解行业规则，形成了自己的做事思路和方式，在接触的众多项目中逐步打磨和完善了自己，使自己能够独当一面。而且不只是设计师，其他负责管理运营工作的老员工们也运用其在行业中积累下的经验、资源和人脉直接为集团创造着价值。这些老员工们是集团中组织、领导团队的中坚力量，这样的优秀人才对于任何一个企业来说都是多多益善的。其次，如果说招聘职场老人是立足当下，那么积极引进新人自主培养则是为了展望集团的未来发展。我们认为80后、90后这些词汇就很好地体现出了不同时期群体特有的时代印记。初入社会的年轻人朝气蓬勃、激情满满，更乐于接触新气象、新事物，他们追赶潮流文化，对时尚风向拥有更为敏锐的嗅觉。这一特性无疑能为集团增添更多新元素，促进集团与时俱进。优秀实习生、应届往届大学生、研究生等新人在我们员工中一直占有较高的比例而且这个比例近些年来呈现出持续增长的态势。”杨韬说，希望新空间能够形成老员工们为新人们树立积极榜样，分享知识经验，带动新人共同成长，同时新人们珍惜学习机会，自身不断成长，又不断为团队带来新鲜主张的工作氛围，最终呈现出优秀

人才前后承接、源源不断的最佳态势。

### 提供合理的晋升通道 使每一位员工都能做企业的主人

招聘难，留人难，这是企业人力资源永恒的话题。

杨韬表示，新空间信奉“留住人才要以人才为本”的道理。招聘合适人才的出发点是集团人事的需求，而留住人才则要站在人才的角度多想一想。换句话说，提升企业实力的同时，也必须提供个人发展机会。个人的见解有以下三点：

第一是完善薪酬福利机制。我们确立公平、合理、科学的薪酬机制，把握好上限、下限和薪资差，达到综合平衡。在福利上，集团给有需要的员工提供免费的公寓住宿，还有就是每年加大节日福利、生日福利、交通补贴、餐饮补贴以及五险一金的投入额度。另外，我们还组织举行集团层面的年度旅游，部门层面的月度团建，还会以各种方式鼓励和支持部门内部的团建类活动。

第二是提供合理的晋升通道，使每一位员工都能做“企业的主人”。新空间提供从基层到中、高层的多种岗位数百个之多，在企业不断发展和壮大中，随着对各个岗位需求量的不断增加，每一位员工能够发展的空间与潜力也会变得越来越大。面对优秀人才，我们始终奉行实力至上的原则，不在岗位晋升中设立资历关卡，并消除不必要的晋升障碍；以贡献来论地位，帮助优秀人才树立信心，提供保障。比如前面提到的“事业合伙人计划”就是要从集团内部提拔优秀人才，给予其相适应的发展空间和平台，使其发挥出更大的作用，而



人才本身也能获得成为“企业的主人”的成就感。

第三是培育优秀的企业文化，增加内部凝聚力。企业文化是一个企业的灵魂，她可以彰显出企业独具特色的底蕴。我们新空间集团始终围绕“空间有限、创意无限”的企业价值观，“成为建设领域一流的服务平台”的企业目标，以及“创造更美好的人居环境”的企业愿景这三块最重要的基石来不断提升企业内部凝聚力，而这份凝聚力势必能够增加各类人才对于本集团的认同感和荣誉感。

### 制定一整套培训方案 让员工与企业共同成长

采访中在谈到员工培训时，杨韬表示，员工培训是至关重要的。新空间为此花费了巨大的心思，甚至在多次集团管理层内部会议中就怎样进行员工培训等问题展开过激烈讨论，目前集团制定的一整套员工培训方案已经运行了数月。据杨韬介绍，新空间培训主要有以下四个部分：

第一是新员工入职培训。这是员工全面认识新空间集团的第一步。公司定期分批地由运营中心总经理卢斌博士来给他们做入职培训，主要涉及到集团概况、包括企业目标、愿景、价值观和行动指南在内的企业文化、组织构架、核心团队、企业荣誉等内容。除此之外，就在上个月集团刚刚完成了各个事业部的部门工作手册和岗位工作手册的大幅调整，这些员工手册将会有效地帮助新员工尽快投入到新的工作中去。近期，人事部又精心制作了一个新员工小卡片，几折页的内容便囊括了集团工作与生活中的日常事务，帮助新员工更快地适应新环境、融入到大家庭里来。

第二是设计专业类培训。新空间立志要成为行业内一流的设计企业，不断创新是企业核心理念之一，所以我们会结合行业发展的实际情况不定期地开展各专业设计师们的技能培训、设计讲座和成果分享会等。比如：组织大家一起学习有关规划、建筑、景观、室内专业的规范、新软件、新技术和新材料；一起剖析和研究国内外知名项目的设计

思路和手法，大家分享自己所学，交流解答遇到的难题，最终实现共同进步。

第三是综合素质培训。这是专门针对新空间集团直属的管理中心与运营中心“两大中心”工作人员所展开的提升个人综合素质的专项培训。目前定期在每周三的下午由集团总经理谢持琳女士主持进行，培训内容包括了企业品牌建设和维护、团队建设、员工执行力、商务礼仪、沟通技巧等多个方面。通过这个培训能够大幅度提升员工对于企业文化、团队建设以及工作岗位三者的意识和理解。

第四是新空间讲坛、新人交流会等学术型活动。新空间每年都会不定期地举办一些这样的活动来增进员工之间的学术交流，老员工把经验知识分享给新员工，而新员工也可以有机会聚在一起讨论问题、找到出路。

“总之，我们始终坚信每一位员工的进步是集团进步的前提，而集团进步势必会反作用于每一位员工并帮助其得到更高更广的提升。”杨韬说。■



世环会  
WieTec



Part of  
世环会  
WieTec

# 第4届 BUILD EX CHINA 上海国际建筑水展

## 建筑给排水年度盛宴

饮用水管 | 生活热水 | 建筑排水 | 海绵城市

# 6.3~6.5, 2019

国家会展中心（上海）3H馆  
[www.buildexchina.com.cn](http://www.buildexchina.com.cn)

30,000m<sup>2</sup> 规模

30,000+ 观众

450+ 展商

扫码关注“上海国际建筑水展”  
展会最新动态尽在掌握



展位咨询&预订: 021-  
3323 1382

主办单位

协办单位



中国工程建设标准化协会建筑给排水专业委员会 / 中国土木工程学会水工业分会 / 上海市土木工程学会  
上海市建筑学会建筑给排水专业委员会 / 上海市建筑学会暖通专业委员会 / 中国装饰工程联盟



# 变动，蕴藏着更大的机遇

——对话环球地景设计有限公司董事长罗冰梅

“目前建筑行业处在特殊的转型期，企业和个人都将接受巨大挑战。但变动，往往蕴藏着更大的机遇。”

文 | 苑航

行业转型期  
正是储备人才的好时机

前不久，网传一些大型建筑企业在裁员，建筑行业似乎走到了寒冬。在行业发展转型期，行业企业在人才战略上做了哪些调整？在建筑工业化、房屋租售并举、租售同权、共有产权等颠覆传统模式的时代背景下，行业企业做好准备了吗？日前，环球地景设计有限公司董事长罗冰梅接受了《建筑英才》采访。她表示，目前建筑行业处在特殊的转型期，企业和个人都将接受巨大挑战。但变动，往往蕴藏着更大的机遇。

《建筑英才》：2018年已经过去三个季度，建筑房地产行业经历了史上最频繁最严厉的调控，一些企业开始积极转型，如万科高层一直强调未来的万科不是房地产公司；而恒大的跨界投资越来越活跃。在行业转型期，公司在招聘方面是否有变化？

罗冰梅：首先，我们必须明确一个概念：景观建筑师并非仅服务于房地产领域。中国地产行业自2015年下半年开

始，呈现出井喷的状态，行业内的人才大量集聚、增长，地产项目成为设计师们主要服务对象。然而，在这种看似火热的现状下，隐藏着诸多不确定因素。今年，政策收紧，调控加严，行业处于一个特殊的转型期。但就我们作为一家综合性设计公司而言，地产行业的式微可以由其他行业的业务进行填补平衡，如：田园综合体、旅游景观规划、公共建设、艺术文化等不同区域项目，

在招聘方面变动不大。究其本质，设计师属于创意型人才，兼容全领域，在这个特殊时期，反而能激发大家的才能，从之前单一的“点”延伸到如今宽泛的“面”。

**《建筑英才》：**在一年一度的金九银十期间，公司做了哪些准备，是扩招还是缩编？在招聘旺季，公司希望招到什么样的人才？

**罗冰梅：**金九银十期间，我们一直积极关注各大招聘网站的社招信息以及各大知名高校的校招信息。在招人方面，最主要展示公司历年作品和企业文化理念，这是外在直观印象，影响到应聘者对我们的好感分值。而对于留人，关键在于“平台”和“薪酬”，我们作为一家国际化的公司，给员工提供了高视野平台，使其能不断学习提升，这是无形的资产和价值；谈及薪酬部分，很难讲高薪或低酬，这取决于个人能力，每个老板都是爱才惜才的，这点，毋庸置疑。

我一直相信：你是什么样的人，就会遇见什么样的人。首先，我自己非常喜欢新鲜事物，享受探索创新的过程。公司在组建团队时，并不单单是雇佣关系，而是召集一群热爱设计的人一起交流碰撞。不走寻常路，不受约束，或许是我们公司在其他企业缩减编制的情况下，反而呈现扩招态势的缘由之一。其次，目前处于一个特殊的行业转型期，大量人才将涌入市场。不同以往僧少粥多的时候：好的设计师往往已经被企业内推吸收进入，市场难觅；而今，行业的变动，使得一批优秀的设计师流入市场，我们选到他们的几率大大增加，这正是公司储备人才的好时机。

### 优秀的人才与企业一样不惧挑战

**《建筑英才》：**随着房屋属性

的重新定位，“房住不炒”的理念正在影响着人们。而建筑工业化、房屋租售并举、租售同权、共有产权等颠覆传统模式的时代已经来临。行业发展趋势对企业有哪些影响？

**罗冰梅：**房屋属性的重新定位，对整个建筑房地产行业是有一定影响的。特别是中小企业可能面临着更大的困境，而成熟的大型企业会有自己的应对机制，业内积累的口碑与好形象在此时无疑是一针强心剂，以应瞬息万变的市场。拿2008年金融危机来讲，各行业深受震荡，但依然有令人叹服的设计作品问世，市场的变化挫灭了一群人，但也成就了一批人，这就在于企业的格局定位，洪水来临时，站得越高，越有保障。我们公司在招聘中一贯保持自己的基调，以钻研型、创新型人才为需求导向，保证公司活力有序地发展。

**《建筑英才》：**从规划、设计、房地产开发，再到基建建设，建筑行业始终处在风口浪尖，您认为建筑人才该怎样适应行业发展趋势，迎来自己的职业春天？

**罗冰梅：**我觉得建筑人才，特别是设计人才，应该跳出行业、市场的束缚，让思维更开放，眼界更开阔。你对创新意识的重视应该等同甚至高于你对专业技术的掌控。一个设计师如果一直保持学习，保持创新，那他始终处于职业的春天。我们整个社会遵循的法则是优胜劣汰，原地踏步、一层不变的人才会被市场牵着走，害怕改变。真正的人才与优秀的企业一样，是不惧挑战的，变动，往往蕴藏着更大的机遇。

我们环球地景是一家综合性设计公司，建筑、规划、景观、室内、平面等均有涉猎。目前，公司的侧重点在景观方向，故而对景观设计师需求较大。在此，也希望优秀的景观设计师加入

我们。

### 提供自由的工作环境

#### 激发员工创造力

**《建筑英才》：**您认为员工培训重要吗？公司对员工进行了哪些培训？这些培训对员工成长起到哪些作用？

**罗冰梅：**员工培训是非常重要的一个环节，其实，公司的每个项目都是对员工的创新培训，项目实战会激发大家自主学习，发挥才能，碰撞思维，搜罗新奇好玩的前沿作品，不断更新对设计的认识，促使项目落地实施。与此同时，我们公司经常组织大家一起参观学习，包括但不限于：各大艺术展、行业内的国际峰会、国内外优秀项目的实地考察等，让员工能接触到最新设计，始终保持与国际化接轨的思维理念。同时，员工内部的交流会，也激励着大家相互学习，取长补短，不断完善、丰富自我。

**《建筑英才》：**公司在打造企业文化方面做了哪些工作？企业文化对留住人才起到了哪些重要作用？

**罗冰梅：**我们公司的企业文化更多是为员工创造一个自由的工作环境，提供更高的平台。之前提到过：我们公司在招聘时侧重创意型人才，允许大家“皮”、“跳”，保持活力。设计师不应该被束缚——这也是我一贯的坚持。所以整个公司的工作环境是非常开放的，大家可以畅所欲言，不需要太多条条框框的限制。自由的工作氛围，让大家能享受设计创作的过程，去满足他们的成就感。同时，公司为员工提供一个良好的学习平台，让大家接触国际化的新鲜事物，去不断挑战，充实自我。这是相互给予的互动，无论是对公司抑或个人，都是一个良性的提升和发展。■

# 招揽优秀人才 打造以创新为灵魂的企业

——访上海珑著景观规划设计有限公司总经理郭宏强



文 | 苑航

上海珑著景观规划设计有限公司隶属于浙江现代工程设计集团,自成立以来,秉承“诚信,服务,双赢”的原则,坚持以人为本,全面协调,可持续发展的方向,将传统与创新、灵感与艺术、形式与内涵有机融合,提升项目核心理念,坚持将生态、环保、发展的理念融入园林景观的设计之中,努力创造令人心旷神怡的生态环境,打造舒适美好的生活空间。

2018年已经过去三个季度,作为专业的景观设计公司,上海珑著景观规划设计有限公司(以下简称“珑著景观”)与大多数建筑设计企业一样,经历了史上最频繁最严厉的调控。日前,珑著景观总经理郭宏强接受《建筑英才》采访时表示,为寻求长期发展之路,珑著景观的业务逐步扩大到文旅景观设计,市政公建景观设计、地产景观设计、装修艺术设计等等。面对越来越多样化的业务,珑著景观对人才的需求也越来越多样化,比如地产方面的各类设计师,文旅方面的设计师,装置艺术方面的设计师等等,这些职位都是公司急缺的。

“珑著景观是一个注重人才的机构,一个关注生态的团队,一个以创新为灵魂的设计企业,一个追求卓越品质和成本效益优化的设计品牌。”

## 金九银十招聘季

### 想尽一切办法揽才

一年一度的招聘黄金期已经到来,业务不断拓展的珑著景观,对人才的需求也极为迫切。

“在行业形势瞬息万变、竞争越来越激烈的当下，公司要想长足发展，立于不败之地，没有人才是不行的。”郭宏强介绍，珑著景观正处在快速发展期，对各方面人才需求都很迫切。目前急需的包括方案主创、方案设计师，植物设计主创等多个职位。

在谈到招聘渠道的话题，郭宏强表示，珑著景观在招聘设计类人才方面，除了内部或者外部熟人的推荐以外，比较信赖的就是“建筑英才网”，细致的分类，便捷的搜索引擎，让客户更精确地搜到所需要的人才简历，因为专业，所以公司人力资源部门较青睐建筑英才网。

“为了更好地满足公司梯队的建设需求，我们在招聘的过程中，基本采用新老交替的招聘方式，既要招聘有工作经验的职场老人，又要引进毕业两三年或者刚刚毕业，有创造力、有活力以及积极向上的职场新人，以‘老带新’的方式，让每个阶梯的人员最大化发挥自己的能力，获得更多的收获和成长。”郭宏强说。

### 制定完善的薪酬福利制度 留住人才

为了更快更好地招到适合的人才，留住现有的人才，珑著景观调整了一系列人才策略，增加了公司的福利，包括节日关怀、节日礼物、生日专属红包、定期团队活动、工作餐补，交通补贴、关怀支持员工的家人等等。

“更为重要的是，我们加强了人才梯队的建设，让团队呈阶梯性培养和发展，依据能力、工作积极性等，让在这里的每一位员工职业生涯发展轨迹更

加清晰，让每一位员工可以得到公平竞争以及成长晋升的机会。”郭宏强表示：

“珑著景观采用的薪酬制度，给员工带来平和的心态和稳定性。我们相信这是为追求卓越和质量而实行的福利制度，而不是为了利润和数量。一年一次调薪机会和半年一次的绩效评估，给每一位在工作方面有所进步的员工实行加薪奖励。我们为能够成为行业内拥有最具竞争力福利体制和加薪制度的公司之一而自豪。”

在采访中《建筑英才》了解到，珑著景观为了让员工更快地成长起来，把公司培训看得至关重要，更加重视培训制度的建设，制定了一系列培训计划。比如：一、组织基本礼仪、沟通及阳光心态建设培训，让员工在客户面前展现出有素养、阳光及积极向上的精神风貌；二、组织内部技术分享培训以及项目汇报比赛等等，让同事之间相互学习和成长，同时在组织及比赛的过程中，可以更好地看到员工的组织能力、逻辑思维能力以及汇报演讲能力，这对于公司挖掘及提升有能力的人才至关重要，是考查员工能力的最为直接的方式；三、外部培训。通过借助外部力量，请外面的专业人员来公司进行培训，或者让员工参与外部的培训，再进行内部分享的方式，让员工不断地吸收外部新鲜的创意或者想法、技术，让公司的设计水平更加丰满和成熟。

### 打造人性化的企业文化 让员工与企业共同成长

在建筑行业新形势下，企业之间的竞争，不只是业务竞争，还有文化竞争。珑著景观的目标是“永远为客户提供具

有卓越品质和成本效益优化的设计作品；快速稳健发展我们的业务，实现规模效应树立品牌；成为设计行业知名的受信赖的专业景观规划设计公司”。

郭宏强表示，在行业发展的特殊时期，一个拥有成熟的企业文化的公司，将更加具有竞争力，企业文化的底蕴直接关系到公司的发展前景，珑著景观更加注重打造公司的企业文化，主要有以下几点：

一、珑著景观始终致力于创造一个更加良好的学习氛围，制定完善的培训体系，让员工在企业就能得到培训和提升。

二、制定更加完善的奖惩制度，发挥榜样的力量，让能者多得。

三、创造一个更加和谐的工作环境，让员工在团结有爱的工作环境中，积极鼓励和表扬优秀的团队或者员工，发挥榜样的力量。

四、更加注重创新的研发设计，没有创新的企业就会失去活力，通过设置“创新奖、创意奖”等，向员工传达企业创新的重要性，让员工把自己创新的思想发挥出来。

“随着国家政策的调控，建筑行业始终处于风口浪尖，拐点频现。在市场浮躁的时候，我们更加需要有一个稳定的心态，明确公司发展方向，不断提升公司创新设计的能力，在风浪中搏出一片天地。”郭宏强说，珑著景观是一个注重人才的机构，一个关注生态的团队，一个以创新为灵魂的设计企业，一个追求卓越品质和成本效益优化的设计品牌。在2018年仅剩的几个月里，珑著景观一定会抓住机会，依据自身发展需求，努力招聘和留住优秀的人才，以稳健的发展步伐，迎接更大的挑战。■



“也许五年十年后我们发现，建筑师所产出的应该是作品而不是产品，建筑师本质上是值得尊敬的工匠和艺术家，而不是设计工人。”

## 未来就在眼前 改变是唯一出路

——访上海瀚望建筑设计有限公司执行董事刘星

文 | 苑航

随着愈来愈严厉的调控，房地产市场的金九银十不复存在，行业的共识是房地产已进入下半场，从拿地即赚钱时代，进入到必须深度发掘地产利润的开发操作新时期。

那么，设计单位如何满足房地产企业愈来愈严苛的设计要求，突破行业瓶颈，稳步发展，开创新的局面？日前上海瀚望建筑设计有限公司执行董事刘星

接受了《建筑英才》的采访。他表示，面对严峻的市场形势，只有客户认可，才能积累良好的口碑，而对于企业来说，口碑即市场。由于2014和2015年出现的一轮房地产下行周期，设计行业已经有过一轮洗牌，大批不符合现有市场设计要求或者不及时转型提升的设计单位已经出局。所以现有的房地产市场对于设计公司的高标准要求，也带来了设计公司内部对于人员素质的提升和优胜劣汰。公司结合现有市场环境，从设计创

意、设计周期、细节控制、服务响应度这四大环节对人员进行深度培训和绩效考核，以提升设计效率。

### 利用行业转型期提升自我， 强化竞争力

目前国家对于土地挂牌出让的条件越来越严苛，单一化的房产开发销售模式已经无法支撑房地产企业的生存与发展，地产开发公司已经向地产运营公司转型。设计企业及设计从业者如何应

对市场变化，华丽转身，是整个行业面对的难题。

“个人的观点是，单一化的设计服务对于房产企业已经不具备太大的吸引力，即使是位于一线的设计单位，也面临目前市场深度竞争的压力。未来应该是规模化、商业化的设计公司向个性化、专业化的事务所转变的时期。公司需要做的是抓住自身擅长的、符合未来发展以及自身转型升级的某些专业化领域，进行深度地发掘与积累，企业人员也按照上述标准进行对应化的招聘与培养。”刘星表示，对于从业者来说，设计师除了需要提供高质量的设计创意服务这项基本要求外，还需要做到对建筑的更专业化了解，才能够设计出既具有创意与美学的造型，又满足专业的使用或运营需求的建筑作品。

进入2018年下半年以来，部分地区的房地产市场已经出现土地流拍、销售滞后、价格下调等各种相对负面的信息，设计公司也感受到了这股寒意。对此，刘星表示，以目前社会的发展阶段以及国家经济面临的内外环境来看，房地产市场发展应该并没有到尽头，目前面临的还是一个合理的下行周期，但是每一个周期所带来的都是一轮对相关从业企业的洗牌及行业要求的提升。对企业来说，首先要储备充足的资金来面对可能的市场萎缩，其次这个时期也是企业对自身进行内部体系梳理，以及自我提升的一个绝佳时期，再者这个阶段对于合适的人才的招聘以及融合也是难得的时机。

### 人性化管理，让团队更具有凝聚力

一个时代造就一个时代人的群体

个性，而每个时代的员工个性不尽相同。最近的一个十年，新入职的主要力量从70后、80后进入到现在的90后时代。新兴代员工的入职，也给公司管理带来了新的挑战。

“90后的年轻人，对于择业除了物质本身的合理需求以外，对于工作环境的舒适性、工作强度的合理性等等也有很强烈的需求。这种现象也驱使我们公司进入人性化管理时代。因此，我们公司近年在企业文化建设、团队凝聚力建设、人员培养等方面做了不少的资金及管理的投入。”刘星介绍，公司每年会拨出合理的预算，比如以年为单位的我们会组织一次固定的公司出国旅游活动；以季度为单位的我们会定期梳理国内优秀的楼盘组织设计师去现场考察；以月为单位的每月会有定期的集体娱乐活动，既包含特色化的聚餐、卡拉OK比赛，也有真人CS运动，周末短途自驾游等等这样的体验活动；以周为单位的会有固定时间的场馆运动安排，在工作之余增加员工体育锻炼，同时还有每周定期的员工专业技术培训等等。

“在一系列的活动中强化和打造‘工作即生活’的企业文化氛围。在繁忙的工作之余为员工制定合理与丰富的生活安排，舒缓工作压力，同时培养员工的集体意识、团队意识，增强凝聚力，营造良好的公司氛围和企业文化。”刘星说。

### 从业者要改变自己，

#### 做值得尊敬的工匠和艺术家

人才是企业持续发展的基石，没有新鲜血液的流入，企业发展的源泉将枯竭。

在谈到招聘需求时，刘星表示，职

场老人经验丰富，面对客户以及技术上的问题解决能力更老道，稳定性更强，同时对于自己的发展以及需求更加明确；而职场新人充满活力，学习能力以及学习欲望更强，对于新事物新技术更能接受以及发挥。对于企业来说这些特点都是需要的，因此公司并没有以年龄以及从业长短作为招聘标准，而是根据目前的工作类型和工作职务的需求来进行合理招聘。公司招聘的核心是如何吸引优秀的设计人才加入并最终融入。现在的招聘市场不是“我”如何找到工作，而是“我们”如何招聘到需要的人。这时候自身的企业文化应该尤其重要，公司在以下三个方面进行了着力：一是有体系的培训及培养机制，二是人性化的工作机制，三是合理的收入分配机制。

不管你是否接受，未来就在眼前，而改变是唯一出路。在谈到从业者的未来，刘星说，直接针对本人从事的设计行业来说，最直接的方式，就是对标国外发达国家成熟的建筑事务所以及建筑师的运作模式，就是未来我们的设计企业和设计师个人可能走的路。当然国家发展的情况不一样，民族的文化个性以及特点不一样，都会对未来形成或多或少的差异，但是优秀和成熟的东西总有共性，国家和社会的发展日新月异，对于从业者来说，现在已经不是慢慢摸索和学习的阶段，而是要尽快改变自己，尽快使企业及个人的提升符合真正的社会发展主流的设计事务所以及设计师的要求。时间所能给予我们的已经差不多了，也许五年十年后我们发现，建筑师所产出的应该是作品而不是产品，建筑师本质上是令人值得尊敬的工匠和艺术家，而不是设计工人。■

# 金九银十， 您喜欢招聘哪个年代的员工？

策划 ■ 苑航 采写 ■ 苑航 李佳洋

2018年已经过去一大半，一年一度的金九银十招聘旺季火爆开启，HR也进入超级忙碌的招聘状态。招聘难，留人更难。前不久领英发布的“第一份工作趋势洞察”报告称，不同年代的人平均在职时间呈现出代际递减的趋势。“70后的第一份工作平均超过4年才会换，80后是3年半，90后为19个月，95后更是仅仅7个月就选择辞职。”

领英发布的这篇报告被各大媒体大量转发，并刷爆了朋友圈，引起人力资源业界的深度思考，我们到底需要什么样的员工？90后95后员工有活力有激情，但在职时间短，忠诚度低，频繁跳槽更是令HR头痛。而70后80后员工相对稳定，工作经验丰富，忠诚度高，但人到中年，体力和精力有限，在工作上与年轻人相比有时力不从心。

针对不同年代的员工，您的选择是什么？本期《圆桌》邀请了几位资深HR，看看他们怎么说。





# 企业是有机生命体 需要各年龄层员工滋养

在竞争激烈的设计行业，“追求原创、关注品质、积极服务”一直成为我公司发展的动力。组织发展战略离不开优秀的人才培养，无论任何时期，人才招聘与培养都是企业人才战略核心思想。而针对不同年代的员工招聘，“以诚相待，以德服人”是我们一直坚持的态度。

## 选择专业人才网， 全面开展招聘工作

专业的人做专业的事，经历了各类设计招聘网站，“建筑英才网”以专业、优质的服务、活跃的应聘数量成为我们常年选择的招聘服务商，选择对了招聘网站与渠道，对于招聘工作的开展提供了有力的数据库。

我们的招聘主要是校园招聘和社会招聘两部分，针对校招工作，每年我们分为“春”“秋”两季，9月10月属校招高峰期，尤其是各大地产商抢人的高峰期，我们根据实际情况错峰招聘，提前准备好校招的资料收集，比如跟校方沟通、往年实习生沟通等，从以往经验来看，每年4-5月也能再招揽一些优秀的毕业生。

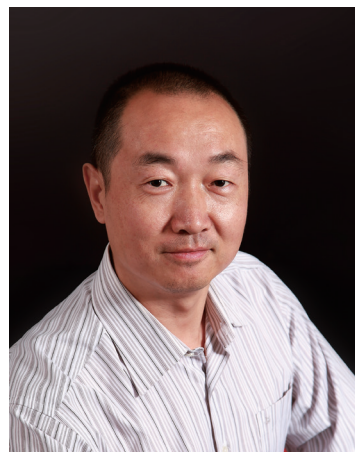
社会招聘方面，各个年代的员工我们都有需求。不同年代的员工有不同的优势，每一代员工有自己个人的特点。招聘中，几个标准是我们一直坚持的用人观：“主动负责的态度、高要求的专业技能、对待职业的热情、持续不断的学习、高颜值的自律”。

## 全方位培养设计人才， 让员工迅速成长

企业是一个不断更新、传承、成长的生命体，立方从2001年成立到现在已经18岁了，到了成熟期。与初创时期不同，需要老、中、青各年龄层的员工滋养这个有机的生命体，创造更好的人员架构。

我们倡导给新员工更快的晋升机会，一体化全方位培养设计人才，不做“流水线”设计师。扁平化、全方位的培养模式，给新人更多成长和参与项目的机会，每半年度的考核措施，让员工更快晋升到合适的岗位。比如应届生或中途加入的新员工在短短3年时间迅速的成长到项目建筑师，日渐晋升到

## 深圳市立方建筑设计 顾问有限公司创始合 伙人/人力资源总监 向大庆



组长、设计董事、合伙人。

从2017年开始，由合伙人、设计董事创始带领的“青葱队”更加直接的培养优秀实习生和应届毕业生，采用小规模培养机制，带领大家参加各类建筑竞赛、公益项目，研磨出一支拼搏与专业的设计队伍，短短一年多时间里已完成了“深圳双年展光明展厅”、“深圳龙华新区大浪文体中心”等多个项目的设计工作。

我们努力传承的是核心价值观与企业精神，未来我们更加关注员工个人品牌与公司品牌的加强和推广。完善企业自身服务工作，全面了解深圳特区人才福利政策，帮助员工户口调转、人才房申请、人才补助申请、职称评定等。

商业社会的竞争是专业、职业化分工的竞争，设计本身更需要精细化的分工，人才方向和岗位的细分专业化，是未来我们打造设计团队、研发团队、运营团队的要求。我们的目标是：将实现有人才的质量升级，打造一支更有效率、更有战斗力、更有凝聚力的团队。而“正直的普世价值观、棱角分明、锐意进取、心态永远年轻”指引我们把自己的设计理念传承下去，做“最优秀的设计公司”。■

# 每个年代都有优质员工 人尽其才是关键



于舍（北京）陈设艺术设计有限公司行政人事经理朱婷婷

又到了一年一度的招聘旺季，“招聘”又成为热点话题。针对不同年代的员工，我们会根据岗位需求，综合考虑是否录用。

## 根据不同年代员工的优势定岗定责

每个年代都有综合素质较好且稳定的员工，我们可以称为优质员工，不过优质员工在每个年代不尽相同，我们会通过面试、复试、技术考核包括试用来判断应聘员工的综合素质。

70后员工从不惑之年到知天命，对工作稳定性、收入水平、职务和工作方法的熟悉程度都有较高要求，所以我们在招聘70后员工时会提供较高端职务、收入水平稳定、有固定团队、不需要太多学习和探索的岗位，让其在更多自己熟知的领域做好技术、经营、管理等方面的把关工作，更好地发挥自身的特长。

80后员工年龄段大约在30至40岁之间，体力旺盛有一定的工作经验并积极寻求转型，要求在工作岗位上的价值实现，所以需要为其提供有较大发展空间的中层岗位或创新岗位，让其看到未来的发展空间，从而实现自身的成就感。

90、95后员工有活力有激情，精力旺盛，对知识的渴求度

较高，所以为其提供良好的工作平台、学习氛围，让有经验的老员工带领其工作学习，从基层工作做起，一步一个脚印，稳扎稳打，为以后的工作打下良好的基础。

## 紧跟市场变化招人、育人、留人

当前市场处在大转型阶段，向着高端、精细化、专业化方向发展，所以于舍设计（Yu Studio）在大环境的引领下也在向着专业化、精细化发展，对于市场类型、办公环境和设计师的层次、素质都有更高的要求。

对市场类型要求具有更高端、更专业化、对于品牌推广有一定优势的高端项目。对设计师要求需要更专业、更精细、更有想法，从而我们会运用对内考核、对外吸引（引入）的方式来寻求更高标准的设计人才。对办公环境要求与公司的高端定位更加匹配，容纳更多员工，更适合创作的环境，更优质的商务地理位置。

目前我公司基础岗位需求量较大，所以在招聘中更多地会考虑90、95后员工。我公司已做好校招准备，虽然即将毕业的在校大学生设计能力有限，不过刚步入社会的那种激情是我公司最看好而且是最需要的。未来，我们期待更多志同道合的队友与我们同行，为大家提供一个充满无限可能的设计平台。

招人难，留人更难。人才的引用育留是一件系统性的工作，我们是基于发展模式来进行的，从使命、愿景、年度目标、组织合作把使命、愿景貌似虚的形式做到实处。把组织合作、年度目标等貌似实的做到活，构成了极具特色的企业文化。

首先是事业留人。我们提供了高层次的企业平台、高端的项目、完善的管理制度，远大的企业发展前景，让员工对自己的事业前途充满信心。

其次是待遇留人。我公司的收入水平较高，福利待遇好，工作岗位稳定，并为员工提供稳步晋升空间。

第三是感情留人。我公司上下级关系融洽，凝聚力强，在工作和生活等方面相互关心，相互扶植，成为彼此熟悉、共同奋斗、具有超强凝聚力的工作团队。■

# 搭建团队梯队 70、80、90一个都不能少

MYD禾置国际和建筑英才网建立合作已近十个年头，《建筑英才》这份杂志也给到过很多工作上的指导。蒙长年合作的建筑英才网相邀，来参与本次的圆桌讨论，很是荣幸。

近期各大公共号都在反复讨论，70后、80后、90后……哪个年代的员工更靠谱。对于企业，尤其是以智慧脑力供给服务为核心的设计行业企业而言，人才，才是最大的资源，搭建适应企业发展的梯队来完成项目是任何时间都需要考虑、准备、实施、复盘、调整的。而不同年代培养出的设计人才，其性格特征、能力特点以及在当下所处阶段投身设计工作的目的都有所不同，因此所采取的招聘、培养、任用、管理方法都会有区别。当代企业，已经不能说喜欢什么样的员工就招聘留用什么样的员工，至于很多传统企业管理者认为，人性都是懒惰的，只要制定严苛的制度和罚则，下属就能服管。

这一套简单粗暴的管理方式，别说90后、别说智慧脑力供给服务型企业了，可能在工业革命之前还管用，工业革命之后，早已失灵了。如何因岗用人，因才而用，挖掘出员工的最大潜力，让员工和企业共同发展，才是HR及企业管理者们最需要考虑的。

作为一个在中国大陆有近二十年项目经验，以商业地产及周边领域的规划、建筑、设计咨询为主要专业方向的企业，70后、80后、90后…每个人都是团队的珍贵财富。不可能一个企业都是70后设计总监，也不可能都是80后项目负责人，而90后的新伙伴也不会甘心只做打下手的绘图员。招聘难，留人更难。只有在搭建团队梯次时，对整个经济形势、市场发展有一定预见性判断性，才能在招聘和任用的过程中，相对保持团队稳定。

十年以上工作经验的建筑师们专业经验、沟通能力都已经趋于完整，但又进入到职业瓶颈。是成为房地产行业的末端，沦为甲方业主的出图员，穷尽时间，盯着小伙伴们不断加班赶图改图，还是总结经验，为甲方提供更有经济价值的方案？这时候，有一个可以共渡时艰的平台，大家都做到效益最优化，才是良性发展的前提。

而五年以上的建筑师们，有了一定的工作经验，但仍然需



上海禾置建筑工程设计咨询有限公司人事总监唐骄奇

要进一步提升突破。他们正处于事业上升期，本应充满活力，希望能够做出一番业绩。但刚巧度过了15、16年房地产、设计行业严冬。心头恐慌尚未退去，又开始面对甲方业主更高的要求，心理压力可想而知。企业这时候如果能不断有项目可供实践，让他们有时间可以思考设计，有前辈可以指导带领，有晚辈可以分担工作，便是他们最大的需求，从而看到上升的希望。

至于刚毕业不久、还正在从学校人向社会人转变阶段的新伙伴，企业在专业知识、设计技能、沟通交流方面给到完整指导，不用说教来限制，鼓励创新尝试才是他们最为需要的。

招聘难，留人更难。虽然HR们个个都急招聘愁留用怕看到辞职信。但公平、有原则地来处理各类事务，帮助团队建立一个高效、互助、礼让、诚实的工作环境，让大家共同为自己的事业奋斗才是留人之本。除去这些，还有在薪水方面到位，提供有效福利，同时兼顾企业成本、提高人均效能。何时发、如何给……这些都是需要HR们不断了解更新的行业信息和专业能力。■

# 提升年轻员工忠诚度 降低离职率



上海成执建筑设计有限公司人力资源主管  
范琬

又到了一年一度的金九银十招聘旺季，人力资源的同行们又开始忙碌了。在招人选人方面，各个公司根据自身需要，略有不同，但基本都会提前做好招聘计划，按计划执行，以保证招聘工作能够顺利进行。而面对70后、80后、90后不同年代的员工，如何选择，也是根据公司团队的梯队建设需求，有的放矢。

## 制定不同标准，老人新人一起招

在招聘过程中，我们对于招聘“新人”和“老人”有两种不同的标准。

首先，招聘新员工。我们的标准就是要专业对口，工作态度好，肯吃苦。

因为大部分新员工刚从学校毕业出来，都是一张白纸，在对公司的忠诚度和工作能力上如果好好培养，对今后公司的贡献都不会小。

其次，招聘老员工。第一个标准也是要专业对口，同时我们更注重过往经验，所做的项目，以及沟通能力、领导力等。相对来说，一些中层结构的岗位会招聘一些老员工。那这一部分的员工，我们就需要他们有比较丰富的经验，善于沟通，能

和甲方打交道，能独立带领团队完成项目。

目前招聘旺季跳槽的人虽多，但不一定适合我们公司。因此在招聘中我们会着重注意以下几点：第一、看学历、专业，是否对口；第二、看过往的工作经历及一些作品集；第三、看与人沟通的能力；第四、看回答问题的思路条理、逻辑性；第五、看面试者的情商能力；第六、看手绘作品（现在能手绘作品的人很少，如果手绘很好的人，工作能力一般也不会很差）。

## 打造独特的企业文化， 让员工有归属感

招聘难，留人更难。无论是70后，80后，还是90后，培养、提升员工忠诚度很关键。我认为不同年代的员工各有优缺点，70后的员工比较忠诚，80后员工更看重收入，而90后员工则是看心情。年轻员工的不稳定性更是增加了企业的人力成本，面对年轻员工的频繁跳槽，如何降低离职率、提升员工对企业的忠诚度是当务之急。我认为需要做到以下三点：

首先，企业要有自己的企业文化，让进入公司的每位员工都能感受到本企业的特殊文化，产生一种归属感。公司不单单是工作的场所，更是一个有人情味的地方。

其次，在工作方式方面，大部分的年轻人自尊心很强，不能靠打压的方式管理员工，要用鼓励的方式。另外，大部分年轻人的发展规划比较明确，有比较清晰的思路，希望自己的工作有一定的成长空间，晋升空间，要有价值感。因此，公司要给予员工一定的培养机制，要让员工感受到，自己在这家公司可以学到很多东西，自身又有职位晋升的发展空间。在工作可以被认可，成果可以被肯定，自己可以为公司创造价值的同时，员工自身就会产生价值感、被需要感。

最后，对企业有杰出贡献的员工，公司要给予一定的薪资调整。要让每位员工都觉得自己努力工作是有所收获的，不仅仅是单方面的付出。

目前，建筑行业已经进入转型期，人才市场也涌入大批优秀人才，我们可以利用当下有利时机，积极储备人才，以帮助公司完成战略转型。■

# 个性化管理 让不同年代员工都有愉悦的工作体验

我们公司的员工离职率是比较低的，观察周期内员工流失率不超过2%。但随着公司业务快速增长，对我们人力资源的需求也是巨大的。所以，人才引进也一直是人力资源部一项非常重要的持续建设工作。而针对不同年代员工的招聘，首先是以岗定人；其次是根据不同年代员工对岗位及薪资、福利要求的差异化，在招聘过程中设计不同的话术与应聘者沟通，视面试者表现决定是否录用。

## 做好充分准备，“抢”到合适人才

从市场上人才流动来看，可以说有招聘淡旺季之分，但是在我看来，招聘工作的开展却是没有淡旺季之分的，它是一项长期持续性的工作：根据公司发展计划及人工效能确定总体人员编制，明确我们的人员引进计划；根据我们的人才需求及渠道特点，拓展维护我们的招聘渠道；目标候选人寻访并持续跟进以充实我们候选人才简历库；招聘工作内外竞争分析；雇主品牌的建设等等，这些都是我们需要持续建设的工作，做好平时的基础建设，也是为我们的招聘旺季提前做好准备。

在招聘旺季，流入到人才市场的优秀人才很多，但同时企业对人才的需要也会集中爆发，那么如何招到合适的人才，甚至是“抢人”，也是我们人力资源工作者较重视的话题。比如，招聘渠道的选择，以及招聘工具的应用等，这些都很重要。招聘中的专业工具有很多，如关键岗位设计有针对性的结构化面试，利用我们的人才胜任力模型、使用信效度较高的素质测评工具，工作任务模拟，面谈中的行为性问题提问等等，但这些技巧、工具大多是用在我们有大量候选人且真实水平尚未有清晰的评估前。如果对方已经是我们挖掘的目标候选人，我们更多的会关注候选人跟我们公司文化、价值观、理念的契合度来考虑是否录用。

## 设计个性化的招聘话术， 吸引不同年代员工

不同年代的员工优势、劣势都很明显。记得自己大学刚毕业那会儿，有一次人力资源团队讨论到员工劳动合同签订

## 成都宏远筑雅建筑设计 有限公司人事经理 叶群



期限长短的问题，当时我们部门一位年龄较长的一位同事提到：劳动合同签订时间较长的话会让员工更有归属感。当时她的回答让我感受挺深的。70年代的员工普遍稳定性较强，工作勤奋、有耐性、做事求稳。而年轻的80、90后员工在职场中有更多的个性需求，关注自我价值、自我成长、在意公平性、对工作的氛围较老一辈同志有更高的要求，同时他们思维活跃，更具有创新性。而在招聘时，面对不同的人员，我们在邀约、面谈、反馈、跟进整个过程中也会有不同的话术、接待体验要求。

毋庸置疑，70后员工稳定性更强，忠诚度更高，而年轻员工更加在意个性需求，流动性也更为频繁。那么如何降低年轻员工的离职率，这也是个比较综合的问题，比如采集员工情况，了解员工动态，做员工流失预警管理；员工离职管理，员工离职分析，并针对性的完善员工管理体系等。

总之，如何招到优秀的人才，培养员工忠诚度，降低离职率，让不同年代的员工都有更愉悦的工作体验，是人力资源工作者永恒的追求。■

# HR的新同事

作者：周良工

公司来了新同事



工作认真努力



性格却腼腆害羞



时常见她独自歌唱



便在生日会邀她献歌一曲



越发自信的她成了每个人的朋友



英才网联手机网站



建筑英才网微信

[www.800hr.com](http://www.800hr.com)  
分行业专业人才招聘网站

# HR是熬夜族

作者：周良工

夜晚降临，  
总是不舍得睡



玩电脑，  
刷手机



第二天眼圈黑，  
皮肤差



精神萎靡不振



睡前喝杯牛奶，  
泡泡脚



坚持早睡早起  
身体好



英才网手机网站



建筑英才网微信

www.800hr.com  
分行业专业人才招聘网站

# 专家解答员工泡病假、违反竞业限制等法律问题

在自媒体时代,大多数公司都创建自媒体平台,如微信公共号、官方微博等,来作为品牌、产品的推广窗口。那么员工不积极转发公司的广告,怎么办?怎么应对“泡病假”的员工?离职员工违反竞业限制协议,公司该怎么办?员工在微信上说了一句“我不干了”算辞职吗?针对以上问题,本期《专家坐诊》特邀请劳达法律专家李闯为大家一一解答。

## 员工不转发公司广告,可以处罚吗?

问

HR来信:

我司因为市场推广原因,会要求公司员工在朋友圈转发公司产品的广告,大家转发的都很不主动,公司想要通过规章制度的方式要求大家都积极转发,否则就给予相应的纪律处分,不知如此操作是否可行?



答

劳达专家李闯回复(以下简称专家回复):

您好,关于这个问题,我们不建议通过处罚的方式来操作。

从劳动法角度来看,根据《劳动合同法》第四条:用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度,保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时,应当经职工代表大会或者全体职工讨论,提出方案和意见,与工会或者职工代表平等协商确定。

在规章制度和重大事项决定实施过程中,工会或者职工认为不适当的,有权向用人单位提出,通过协商予以修改完善。

用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示,或者告知劳动者。

根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(一)》第十九条:用人单位根据《劳动法》第四条之规定,通过民主程序制定的规章制度,不违反国家法律、行政法规及政策规定,并已向劳动者公示的,可以作为人民法院审理劳动争议案件的依据。

从宪法的角度来看,我国《宪法》明确规定,公民享有言论、出版、结社、集会、游行、示威的自由。在不损害国家的、社会的、集体的利益和其他公民的合法的自由和权利的前提下,可以依照法律规定以多种形式表达和宣传自己的思想见解。而使用微信发布朋友圈,无疑是言论自由的重要表现途径。言论自由除了自由说的权利,自然也包括不说的权利。强行要求员工转发公司广告到朋友圈,这是对公民言论自由权的重大侵犯。

综上,涉及员工切身利益的规章制度出台或修订时,需要经过民主流程和公示流程,否则就不能作为法院审理劳动争议案件的依据。且不说这样的规定能否通过民主流程,即使通过民主流程,由于规定本身侵犯了公民的言论自由,属于违法规定,也就无法作为处罚依据。那么如果以此为由而给予员工任何形式的处罚,员工据此提起劳动仲裁,贵司败诉的可能性很高。劳达建议,贵公司可以转换思路,调整方式,以奖代罚,对于转发积极的员工设置专门的奖金,这也同样可以调动员工的积极性,实现宣传公司的目的,同时也尊重了员工的权利,规避了相应的法律风险。



## 怀疑员工在“泡病假”，有什么好的处理方法？

答

专家回复：

在定义员工为“泡病假”之前，我们首先需要确定的是员工的脚踝扭伤是否属于工伤的范畴，若被认定为工伤，后续会进行劳动能力鉴定，我们可以将员工的病情报告等提交给劳动能力鉴定部门，若鉴定部门认为其恢复情况已经达到了进行劳动能力鉴定的要求，就可以通知员工进行劳动能力鉴定，若员工拒不参加劳动能力鉴定的，可以停止其工伤待遇。若劳动能力鉴定没有上等级的，说明员工的伤情并不严重，若员工后续仍继续请病假的，就存在“泡病假”的可能性。

若被认定为不属于工伤，这就需要我们综合考量，了解员工的病因、病情，可以以慰问的形式上门看望员工，了解员工的身体精神状态，若员工生病理由多样、各种推辞不愿与公司碰面，那么“泡病假”的概率就会比较高。

在处理“泡病假”员工时，公司第一步应当是核实病假单真伪，可以通过让员工提供就诊记录、挂号单收费凭据等方式来初步判断，若员工推脱不给的，病假单的真实性就会存在很大的疑问。接下来可以到开具病假单的医院，找到专门的窗口可以去核实确定。在核实时，也可以侧面了解一下医院是否有这位开具病假单的医师，是否属于对口的科室等，以便综合判断。若病假单为假，可以根据公司纪律政策规定给予相应纪律处分，情节严重涉及病假时间长病假工资数额高的，甚至可以考虑通过刑事途径处理。

若病假单为真，各种就诊记录也无异常，公司可以考虑通过指定医院复诊的方式来确定员工病情，若员工拒不复诊的，也可以根据纪律政策的规定给予对应的纪律处分。

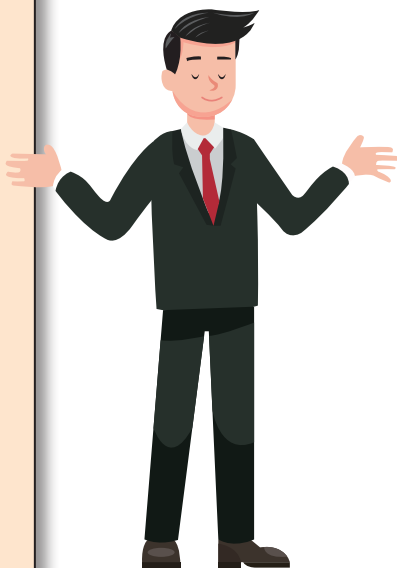
一般而言，病假单真实有效的情况下，员工的病假请求均需批准，因为这涉及到员工的健康权问题。而且公司也不得要求必须提供三甲医院等出具的病假单才可以请病假，因为这会涉及到员工的就医自由，而制定医院复诊一方面可以对员工的病情做进一步的确认，另一方面可以给员工施加一定的心理压力，让员工不能肆无忌惮的拿着各种长期病假单“泡病假”。若前述检查都没能发现问题，那么只能通过医疗期满解除或者协商解除处理，公司应当核算对应的成本来作出相应的选择。

不过员工“泡病假”的行为一般都会有一定的诱因，或者是因为对公司不满，或者是因为想要拿钱，找到深层原因才能对症下药。

问

HR来信：

我司有一名员工自己不慎扭伤了脚踝，员工因此一直请病假并向公司提供病假单，我们从病假单中发现员工病假原因由原来的脚踝扭伤变成了焦虑，医院也从北京的医院变成了员工老家的医院，休假至今已有两个月，我们怀疑员工在“泡病假”，请问对于此类员工有什么好的处理方法吗？





问

HR来信：

我司有一名技术员工，在离职后双方约定了竞业限制义务，公司也按月向其支付离职前12个月平均工资30%的经济补偿金，执行半年之后我司接到其他人告知，该员工已经到竞争对手公司就职，我司经多方确认该消息真实，而该员工至今仍未就此事告知我司。我司想要起诉该员工，有什么需要注意的吗？

答

专家回复：

竞业限制，顾名思义，就是指用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员，出于对用人单位利益的保护，双方在解除或者终止劳动合同后，前述人员不得到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位工作，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务。竞业限制期限，一般不得超过二年。同时，作为补偿，用人单位每月按照一定金额支付给负有竞业限制义务的员工经济补偿金。若负有竞业限制义务的人员违反竞业限制约定的，原单位可以要求其支付违约金，并要求其继续履行竞业限制义务。

因此，对于贵公司的情况，法律依据是充分的。在实务操作中，往往在于证据的收集会比较困难。竞业限制争议案件，一般证据包括两部分：一、竞业限制协议、竞业限制履行通知、竞业限制补偿金支付记录，用以证明公司与员工之间存在竞业限制约定，公司已经明确告知员工需要履行竞业限制义务，且公司已经在履行自身支付经济补偿金的义务；二、员工的社保或个税缴纳记录（若有，这个证据比较难得到），劳动者以新单位员工的名义签订的销售合同、采购合同、技术开发合同、技术合作合同等业务方面的证据（此方面的证据有原始证据最佳，如果没有，应该通过电话公证、现场公证等方式进行证据保全）、劳动者在新单位的名片、新单位对劳动者在新单位网站、宣传册、广告等载体上的记载、劳动者自己开办的个体工商户、公司的营业执照的证据、劳动者在公司中担任股东、法定代表人等方面的证据、其他证人证言，录音等能佐证劳动者从事与本单位有竞争关系的业务事实的证据。第二类证据的收集就比较考验公司的耐心了，若无法收集到关键证据，可以考虑通过多收集旁证来形成证据链，从而可以向法官申请调查员工社保缴费情况等法庭调查的手段来达到胜诉的目的。

## 员工微信提离职，是否算辞职？

答

### 专家回复：

虽然《劳动合同法》对于员工的辞职权并未过多约束，但是员工也不是随意可以解除双方劳动关系的。

《劳动合同法》第三十七条规定，劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。

第三十八条规定，用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：

- (一) 未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；
- (二) 未及时足额支付劳动报酬的；
- (三) 未依法为劳动者缴纳社会保险费的；
- (四) 用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；
- (五) 因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；
- (六) 法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

综上所述，若用人单位有过错的，劳动者可以随时单方解除劳动合同。但是，若用人单位无过错的，劳动者想要辞职需要提前三十日书面通知用人单位（试用期内提前三日），若未能提前三十日，用人单位完全有权把劳动者的辞职时间顺延到三十日满。这名员工发一句“我不干了”，既没有以书面形式提出，也未说明离职日期，无法判断是否提前了三十日，若就此认定员工的行为属于辞职恐怕有些不妥当（当然由于是劳动者一方未能依法行权，公司若认可其行为，则可以认定为辞职）。若前述辞职行为不成立，劳动者就此不来工作，也未提供任何请假手续，这样的行为与旷工的属性契合，认定为旷工问题不大。不过出于证据完整性考虑，可以通过邮件、微信、短信、快递等方式向员工发出不认可其辞职的声明，并明确告知员工需对期间未到岗工作也未请假的行为作出说明，否则公司将按照公司相关制度规定给予旷工等处分，若员工收到通知后仍拒不说明的，可以依据其行为严重性给予解除劳动合同处分。需要注意的是，此时的解除就属于用人单位单方解除，若相应证据收集或制度依据、解除流程不到位，就有可能演变成违法解除，贵公司在作出决定时，应当积极主动收集证据，严格依照法律流程，做到解除合理、合法。■

问

### HR来信：

我司一名员工在向其直属领导发微信说“我不干了”之后再也没来过公司上班，公司电话也无法联系上员工，对于员工不负责任的行为，公司十分生气。同时也有比较大的疑惑，员工的这种行为是否算是辞职？若不算辞职，后续期间未到公司上班是否属于旷工，公司是否可以以此为理由与员工解除劳动合同？





## 那些令人“匪夷所思”的工伤

文 | 沈海燕

何为工伤?《工伤保险条例》中规定的很清楚,然而,近年来不少工伤情形的认定让人大跌眼镜。下面,我们就一起来看一下,这些令人“匪夷所思”的工伤。

### 一、公司或者工会组织的体育活动中受伤

#### 案情回顾:

邵某为纽曼公司员工,工作时间为周一至周五,上午8时30分至11时45分,下午12时15分至17时。2015年11月4日晚18时30分许,邵某在一球馆踢足球时受伤,经诊治,诊断为左踝关节骨折。邵某提出了工伤认定申请。

其所在公司在认定工伤意见中表示,员工受伤时踢球,并非公司组织,也

员工发生意外后,公司不能一味想着如何证明非工伤,撇清责任,工伤待遇是用人单位应当承担的责任和义务。如果公司发现比较难证明非工伤,不及早摆正态度,与员工进行正面友好沟通。

不是工会号召参与,是员工下班后自发组织参与的。至于费用支付方式,因为工会有工会会费,所以,均是在工会会员结束体育活动结束后,凭先行垫付场地费的凭证来向工会报销,工会也会以工会经费予以报销。市人社局经调查、审核后,作出不予认定工伤决定书,员工不服,提起行政诉讼。

#### 一审法院:不是工伤。

本案争议在于2015年11月4日邵某参与踢足球活动受伤是否属于因工作原因受伤。《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》第四条规定,社会保险行政部门认定下列情形

为工伤的,人民法院应予以支持。

(二)职工参加用人单位组织或者受用人单位指派参加其他单位组织的活动受到伤害的。判断职工所参加的活动是否属于用人单位组织,应从该项活动的内容、形式、目的、性质、人员安排、费用承担等多方面进行考量。本案中,根据其他员工在接受市人社局调查时所作陈述,结合纽曼公司工会出具的两份情况说明,可以看出,邵某所称的该项踢足球活动,活动时间、成员等均不固定,活动通知也并非以纽曼公司的名义发出,成员提前下班参加活动的前提亦是已完成了本人的相关工作,该项

活动带有一定的自发、自愿性，并非纽曼公司强制要求或者鼓励参加的集体活动。虽然纽曼公司工会会以工会经费对场地费等费用予以报销，但纽曼公司工会予以报销相关费用的行为仅能视为对工会会员自发活动的一种支持，不能以此认定2015年11月4日邵某参与的踢足球活动系由纽曼公司组织，邵某的受伤不属于因工作原因受伤。

#### 二审法院：不是工伤。

本案中，调查笔录、情况说明等证据可以证明，2015年11月4日，邵某参与踢足球活动受伤与工作原因并无直接关联。邵某认为其参与踢足球活动是备战本年度运动会，并不能成为认定该活动系公司组织的充分理由。该事故的情形不符合上述规定，市人社局不予认定工伤的工伤认定结论正确。综上，原审判决认定事实清楚、适用法律正确、程序合法，应予维持。

【来源：（2017）苏02行终169号】

#### 劳达短评：

参与体育活动受伤是否属于工伤，这方面其实早有明文规定。早在2005年，国务院法制办就辽宁省提出的《关于职工参加单位组织的体育活动受到伤害能否认定为工伤的请示》做出回复：作为单位的工作安排，职工参加体育训练活动而受到伤害的，应当依照《工伤保险条例》第十四条第(一)项中关于“因工作原因受到事故伤害的”的规定，认定为工伤。而后，《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》第四条规定“员工参加用人单位组织或者受用人单位指派参加其他单位组织的活动受到伤害的。”

根据以上规定，可以看出，这里的关键还是“是否用人单位组织或者受用人单位指派”，不认定工伤的关键就在于是否“自发组织”。

## 二、上厕所滑倒

### 案情回顾：

员工张某为姚某经营的东莞市莞城励骏室内装饰部员工，于2014年5月12日下午14时20分左右在上班期间，在公司所处的地王商务中心上洗手间时受伤，摔倒后筋骨受伤，当天前往东莞市中医院治疗，后经东莞市中医院诊断为右股骨颈骨折。后东莞社保局于2014年12月24日作出认定为工伤的决定。其老板姚某不服，提起行政诉讼。

### 一审法院：是工伤。

张某在工作期间上厕所，是正常的合理的生理需要，也是其为维持持续、有效的工作所必需，应是其本职工作的必要延伸，用人单位也应当为劳动者提供必要的劳动卫生条件，故被告认为张某的此次受伤符合《广东省工伤保险条例》第九条第(一)项：“职工有下列情

形之一的，应当认定为工伤：(一)在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的”的规定，作出东社保工伤认字第GSRD2203348063号《认定工伤决定书》，予以认定为工伤，并无不当。

### 二审法院：是工伤。

法院认为，东莞市中医院门诊部于2014年5月12日出具的X射线诊断报告显示张某“骨盆及右股骨构成骨质未见明显异常”，对此，张某称，2014年5月12日事故当晚其到东莞市中医院看急诊，当时诊断为筋骨受伤，随后在家休息一个星期，后因工作需要于2014年5月19日在腿伤没有痊愈的情况下带伤上班，由于腿伤始终未见好转，故于2014年5月26日再次就诊，拍CT片后证实右股骨颈骨折。根据东莞市中医院门诊病历、××患者因右髓肿痛、活动受限2周，加重1天”的记载、东莞市中医院诊断证明书，结合东莞社保局对吴友武的《询问笔录》中吴友武陈述张某的受伤经过，对张某主张其于2014年5月12日在东莞市莞城励骏室内装饰部上厕所因地面湿滑而摔倒受伤，其后经东莞市中



医院治疗诊断为右股骨颈骨折的事实，依法应予以采信。张某在工作期间上洗手间，是正常合理的生理需要，洗手间应视为工作场所的合理区域，张某在此过程中滑倒受伤符合《广东省工伤保险条例》第九条第（一）项“在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的”应当认定为工伤的规定，东莞社保局作出涉诉《认定工伤决定书》，实体处理正确。

【来源：（2015）东中法行终字第156号】

#### 劳达短评：

很多人认为，上厕所与工作内容无关，却忽视了上厕所属于满足人的正常合理的生理需要，所以厕所应当视为工作场所的延伸。从这个方面来讲，公司很难避免这方面的工伤问题。那就需要对厕所以及其周围环境进行频繁的维护。

### 三、出差酒店休息发病死亡

#### 案情回顾：

饶某为某公司品控部外区主管，受公司安排从天津到温州出差，出差事由为“到温州迪丰、功针、精都、夏某、天津芭而蒂厂查货”。事发当晚，饶某与同事当天加班至17时30分，后与同事到外就餐。同事当晚午夜返回酒店，看到饶某尚未休息，随后两人先后睡觉。8月25日凌晨2时许，饶某感到身体不适，后去医院就诊。经医院诊断饶某为脑出血、脑疝、中枢性呼吸衰竭，8月26日7时48分宣布其经抢救无效死亡。原广州市萝岗区人力资源和社会保障局经向曹金红、郭小山调查后，于9月23日作出穗萝人社工伤认[2014]011182号《工伤认定决定书》，不认定饶某死亡为工伤。



#### 一审法院：是工伤。

饶某当天加班工作，在原审第三人安排的酒店休息属于“工作时间”延续的一种特殊情形，是饶某因工外出工作必不可少的组成部分，属于在工作场所内从事与工作职责有关的活动。因此，饶某在酒店休息时突发疾病也应当认定为在工作时间和工作岗位上发病，故饶某死亡符合《工伤保险条例》第十五条第一款第（一）项规定的“在工作时间和工作岗位上，突发疾病死亡或者在48小时之内经抢救无效死亡的情形，应当视同工伤。

#### 二审法院：是工伤。

本院认为，《工伤保险条例》第十五条第一款第（一）项规定，职工在工作时间和工作岗位上，突发疾病死亡或者在48小时之内经抢救无效死亡的，视同工伤。因工外出的工作时间和工作岗位具有其特殊性，故劳动者在因工外出期间从事与工作职责有关活动的的时间和空间均应认定属于工作时间和工作场所。本案中，饶某系原审第三人广州迪柯尼投资发展

有限公司的员工，被派往外地出差，工作方式为工厂实际查验及回酒店整理工作材料。因此，饶某在酒店休息属于“工作时间”的延伸，是饶某因公外出工作的一部分，属于在工作岗位上从事本职工作的活动，饶某在酒店休息时突发疾病48小时内经抢救无效死亡，属于《工伤保险条例》第十五条第一项规定的在工作时间和工作岗位上突发疾病在48小时之内经抢救无效死亡的情形。

【来源：（2015）穗中法行终字第1335号】

#### 劳达短评：

本案例中的情形被认定为工伤，也是大多数单位无法接受的情形。事实上，这种情形下，有类似规定：《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》第五条二款规定：职工因工外出期间从事与工作或者受用人单位指派外出学习、开会无关的个人活动受到伤害，社会保险行政部门不认定为工伤的，人民法院应予支持。本案中，饶某突发疾病死亡并非因个人活动造成，

所以,此种情形应当认定为工伤。

#### 四、上班路上路滑骑电瓶车摔倒

##### 案情回顾:

王某系仪达公司职工。2014年9月1日上午6时45分左右,王某驾驶电动自行车在上班途中,行至港城大道世贸九溪墅路段西侧非机动车道时,遇路面遗落泔水摔倒受伤,随即送往张家港澳洋医院救治,被诊断为L2压缩性骨折。张家港市公安局交通巡逻警察大队2014年10月16日出具的道路交通事故认定书确认:“当事人王某无导致该起事故的违法行为和过错行为,该起事故属于意外事故……在该起事故中王某不承担责任。”张家港人社局根据上述道路交通事故认定书,结合用人单位证明、上班路线图、病历资料,认定王某属工伤。

##### 一审法院:是工伤。

原审认为,王某2014年9月1日在上上班途中因路遇遗落泔水摔倒的意外事故虽为单方事故,但经张家港市交警部门出具的道路交通事故认定书明确,王某在该起事故中不承担责任。仪达公司在接到限期举证通知书后,未进行举证。张家港人社局根据上述道路交通事故认定书,结合用人单位证明、上班路线图、病历资料,认定王某在上班途中遭受非本人主要责任交通事故伤害属工伤并无不妥。

##### 二审法院:是工伤。

本院认为,根据人力资源和社会保障部办公厅《关于工伤保险有关规定处理意见函》(人社厅函[2011]339号)第二条明确,“交通事故”是指《道路交通安全法》第一百一十九条规定的车辆在道路上因过错或者意外造成的人身伤亡或者财产损失的事件;车辆是指机动

车和非机动车。据此,王某驾驶非机动车所受伤害,交警部门认定为意外交通事故无疑,上诉人的上述观点没有法律依据,本院不予采纳。被上诉人张家港人社局根据王某提出的工伤认定申请,医院病历、公司证明、公安交巡警部门出具的《道路交通事故证明》等证据,经审核,认定王某所受伤害系在上班途中,属于工伤,符合上述法规规定,所作出的工伤认定决定,事实正确,程序合法,适用法规准确,依法应予以支持。上诉人仪达公司二审期间提供事发当时的路人许建国、王宗英所陈述的实情,也不能证明王某因自己疏忽观察路面,未听取同事的提醒告知,轻信能够避免路面遗落泔水而仍驾驶电动车前行致跌倒受伤的主张。上诉人仪达公司的上诉理由不能成立,本院不予支持。

【来源:(2016)苏05行终203号】

##### 劳达短评:

本案中,王某被认定工伤的关键其实在于王某的情形是否属于非本人主要责任的交通事故。而这里的认定,就全看公安交警部门的判断了。一旦他们认定属于,那么属于工伤的可能性可就大了。

##### 遇到工伤怎么办?

许多HR遇到员工发生意外时,都有一个习惯,那就是先预判一下这种情况是否属于工伤,然后再进行下一步处理。对于属于工伤的可能性大的,按部就班进行工伤认定申请;对于可能性小的,就与员工私下协商处理。因此,常有HR在遇到模棱两可的情形的时候,会来求助我们。需要注意如下方面:

1.及时申报。工伤的认定只能由劳

动行政部门来做出。而他们的在做决定的时候,也会根据具体情形不同、法律适用不同、对条款的理解不同而做的不同的决定。所以,在我们实际面临员工发生可能是工伤的意外时,第一步应该做的就是去申报工伤。因为作为用人单位,在意外发生之后,只有一个月的申报时间,而作为员工,一年之内都可以提出。

2.举证责任。员工申请认定工伤,如果公司认为该情形不是工伤的,应由公司承担举证责任。公司可以从以下几个方面着手:

证明双方不存在劳动关系。

证明员工发生意外时未处于工作时间。

证明员工发生意外时未处于工作场所。

证明员工发生意外非因工作原因导致。

员工发生意外后,公司不能一味想着如何证明非工伤,撇清责任,工伤待遇是用人单位应当承担的责任和义务。如果公司发现比较难证明非工伤,不如及早摆正态度,与员工进行正面友好沟通。

3.程序。根据《工伤保险条例》第55条,如果公司对工伤认定不服的,可以提出行政复议,也可以提出行政诉讼。其中,行政复议应从工伤认定决定作出之日起60天内提出。对复议不服的,应自复议作出之日起15日内向人民法院提出。直接提出的行政诉讼,则应当于工伤决定作出之日起6个月内向人民法院提出。■

(稿件由上海劳达企业管理咨询有限公司、上海劳达律师事务所提供)

### 大原建筑设计咨询(上海)有限公司

大原建筑设计咨询(上海)有限公司于1994年设立上海办事处,1997年正式成立公司,对于都市规划、建筑设计室内设计等业务,有丰富的创意能力及专业经验。

目前公司已建立专业的组织架构,制定了统一的品质管控作业模式。公司由合伙人带领各副总经理,管控公司的设计与规划、品质管理、财务管控、行政流程。建筑设计部及规划部门经理推动及控制整体各案品质,形成完整执行体系,达到各种项目的业方要求。

招聘岗位: 建筑设计师/规划设计设计师/助理建筑设计师

### 杭州千城建筑设计集团股份有限公司

杭州千城建筑设计集团股份有限公司是一家以甲级建筑设计院和综合性项目管理公司为核心主体的现代科技创新型企业。公司以工程总承包和建筑设计为核心业务,辅以规划咨询等专业建筑工程服务。

公司拥有建筑设计甲级资质、房建专业工程监理甲级资质、风景园林设计乙级资质、市政专业工程监理乙级资质。

招聘岗位: 高级建筑师/暖通工程师/给排水设计师/电气中级工程师/主任结构工程师/智能化工程师/景观设计高级工程师/桥梁设计师

### 中建八局第二建设有限公司 设计研究院

研究院隶属于中国建筑股份有限公司。该院不断增强综合实力水平,并将“关注员工成长、拓宽职业发展通道,建立强专业、高素质的专业人才梯队”为首要,拥有会展、机场、文体场馆、市政水务、文化卫生、金融酒店等高端公建产品,并与多家国内大型设计院进行战略合作,为设计师提供广阔设计平台。

招聘岗位: 市政管线设计师/市政结构工程师/人防设计师/岩土设计师/暖通设计师/给排水设计师/结构设计师/电气设计师/建筑设计师/规划设计师

### 北京城建北方集团有限公司

北京城建北方集团有限公司成立于2002年,目前拥有房屋建筑工程施工总承包特级,工程设计建筑工程、人防工程甲级,建筑装饰工程设计专项甲级,机电安装工程施工总承包一级,市政公用工程施工总承包一级,建筑装饰设计与施工工程、钢结构工程、地基与基础工程施工一级,以及建筑智能化、对外经济合作经营资格、对外援助成套项目资质A级等多项专业资质。

招聘岗位: 技术标-市政专业/技术标-水暖专业、技术标-电气专业

### 上海地尔景观设计有限公司

上海地尔景观设计有限公司业务主要涉及住宅、商业、主题公园、度假酒店等景观设计业务,以专业的设计与诚信的服务奠定了稳定的业务基础与和谐的客户关系。公司为员工提供具有竞争力的工资及福利待遇,为有能力、有志向的员工提供发展的空间和上升的渠道。公司安排面试时间为周一至周五工作日,如不能在此时间面试者请勿投递简历。

公司地址: 上海市静安区西康路928号创展大厦907室。

招聘岗位: 实习景观设计师助理

### 上海中星志成建筑设计有限公司

公司成立于1997年1月,2002年作为上海市建筑设计行业第一批改制成为民营股份制企业的试点单位;公司从2002年起建立质量管理ISO9001体系认证体系;拥有国家建设主管部门批准的建筑工程甲级资质,城乡规划乙级资质,以及风景园林乙级资质。

招聘岗位: 所长/副所长/主任建筑师/副总工程师/BIM主任工程师/顾问(建筑)/方案设计/规划主创设计师/结构设计/给排水设计/电气设计/景观设计/暖通助理工程师/市场总监/经理/副经理/主管



### 上海刘杰建筑设计有限公司

刘杰先生80年代毕业于上海同济大学，后赴德国留学，90年代初获得德国斯图加特大学硕士学位。2000年刘杰先生创建了中国首个以建筑师名字命名的、具有国家建设主管部门批准的甲级设计资质的企业——上海刘杰建筑设计有限公司。

公司主要承接公共类型的建筑项目。近二十年来，完成了近200个文化、教育、体育、展示、办公等工程，积累了丰富的经验。

招聘岗位：结构专业负责人/  
给排水专业负责人/暖通专业负责人

### 中国建筑第八工程局有限公司 西南分公司

中国建筑第八工程局有限公司西南分公司，是中建八局下属的直营公司；1994年成立于武汉，2010年整体迁至成都，更名为“中国建筑第八工程局有限公司西南分公司”；公司现有员工1500余人，下设北京、武汉、重庆、成都、安装五个经理部，经营范围涉及机场航站楼、体育场馆、文教卫生、酒店商业、工业厂房、基础设施等系列业务板块。

招聘岗位：项目技术负责人/  
项目资料员/BIM工程师/设计管理人员/  
项目安装管理人员/项目测量工程师

### 中建三局华东公司

中建三局集团有限公司成立于2002年6月，总部设在上海浦东新区，下设上海、浙江、江苏三个分公司，现有职工1600余人。截至2017年12月，在建工程75个，业务主要分布与上海、浙江、江苏、安徽、福建等区域。

公司先后承建了上海环球金融中心、上海旗忠森林网球中心、无锡大剧院、常州现代传媒中心、杭州东站东西广场、南京青奥中心等一大批标志性工程，见证了企业稳健发展、跨越发展的过程。

招聘岗位：施工员/技术员/  
实验员/测量员/安全员/质量员/  
资料员

### 成都基准方中建筑设计有限公司

成都基准方中建筑设计有限公司是国内知名的大型综合建筑设计服务企业。公司业务范围包括咨询顾问、规划设计、建筑设计、工程设计、景观设计、EPC（设计施工总承包）、BIM、绿色建筑设计和建筑工业化等，涵盖居住、商业、办公、酒店、文化教育、体育、医疗等不同建筑类型。

招聘岗位：建筑设计师/助理设计师/  
给排水设计师/暖通设计师/结构设计师/  
电气工程师/暖通工程师/方案设计师/  
景观设计师/规划设计师

### 上海柏涛建筑设计咨询有限公司

成立于1890年的澳大利亚柏涛（墨尔本）建筑设计公司，是全球知名建筑设计企业。上海柏涛创立于2003年，是在华外资建筑设计品牌柏涛设计PT DESIGN中国机构创始成员，以及澳大利亚柏涛（墨尔本）建筑设计有限公司中国合作机构。经过十数年发展，上海柏涛在中国境内已拥有近千余名设计业界精英，设有成都、北京、南京和杭州事业部。

招聘岗位：规划师/规划项目设计师/  
规划项目经理/副总监/副总建筑师/  
建筑师/高级建筑师/建筑学专业实习人员

### 上海建筑设计研究院有限公司

上海建筑设计研究院有限公司的前身是上海市民用建筑设计院，创始于1953年，是中国著名的大型综合建筑设计研究院。公司隶属于上海现代建筑设计（集团）有限公司，是一家以设计大型综合民用建筑为主，并享有对外经营权的设计、涉外工程总承包权的单位，并被列为国家20个工程设计CAD应用示范单位之一，1999年通过ISO9001质量保证体系国际认证。

招聘岗位：照明设计师/电气工程师/  
暖通设计师/结构工程师/园林景观设计师/  
助理规划师/规划师/给排水设计师



# 2018武汉国际地面材料及铺装技术展

2018 WUHAN FLOOR MATERIALS & CONSTRUCTION TECHNOLOGY FAIR (FMC2018)

## 2018武汉国际地毯展

2018 Wuhan Carpet Fair (WCF 2018)

## 2018武汉国际地坪展

2018 Wuhan Floor Fair (WFF2018)

► [www.wfffair.com](http://www.wfffair.com)



免费咨询热线

86-027-84611828

[www.cffair.com](http://www.cffair.com)

**时间：2018年11月30日-12月2日**

Date: November 30- December 2, 2018

**地点：中国·武汉国际博览中心（汉阳）**

Venue: Wuhan International Expo Center, China

# 共筑未来建筑

[www.bauchina.com](http://www.bauchina.com)

## 聚焦

- 绿色及装配式建筑
- 节能及智能建筑
- 未来建筑趋势
- 建筑新材料及新技术



即刻预登记  
抽千元大奖



## FENESTRATION BAU CHINA 2018 中国国际建筑系统及材料博览会

北京·中国国际展览中心（新馆）  
2018.10.31-11.3

由全球领先的慕尼黑建筑系统展BAU倾力呈现

Joyce / 王戈女士 Sunny Miao / 苗青芬女士  
电话: +86-10-84719580-830 / 866  
传真: +86-10-84719580-881  
邮箱: joyce.wang@mmuexpo.com  
sunny.miao@mmuexpo.com

指导单位  
中国建筑学会  
中国土木工程学会

支持单位  
全联房地产商会  
上海市建筑学会

主办单位  
慕尼黑博览集团  
中联慕尼（北京）国际会展有限公司  
中国建筑金属结构协会  
欧洲门窗协会

# 建筑人才 找工作上

# 建筑英才网

[www.buildhr.com](http://www.buildhr.com)

建筑设计

工程施工

装修装饰

地产物业

园林景观

市政工程

轨道交通

工业建筑

水利水电

机场港口

环境工程

建筑机械

## 中国建筑行业招聘首选网站

建筑英才网 (www.buildhr.com) 作为国内知名分行业专业人才招聘网站英才网联的创始成员,是为建筑设计、工程施工、装修装饰、房地产·物业、园林景观、市政路桥、环境工程等领域企事业单位以及相关从业人员提供招聘、求职、人才测评、培训等服务的专业人才网站。建筑英才网立足于强大的网络平台,依靠专业杂志《建筑英才》和专场招聘会等多渠道的互动资源整合,为泛建筑行业企业和求职者构建了一套立体式的人力资源服务模式。经过多年的发展,建筑英才网已成为行业内最具有影响力、专业性和有效性的人才招聘服务网站。

服务热线：  
**400-6500-588**



关注建筑英才网  
公共微信平台



下载手机客户端  
随时随地找工作

北京总公司招聘热线  
**010-82197168**

深圳分公司招聘热线  
**0755-83018288**

上海分公司招聘热线  
**021-36809666**